



Trabajo Fin de Grado

El fraude de ley en la contratación laboral de carácter temporal

Autora

Antonia Rosa Caballero

Directora

Profesora Doctora **Sara Alcázar Ortiz**

Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza
Curso 2015-2016

INDICE

INDICE.....	1
ABREVIATURAS	3
INTRODUCCIÓN	4
<i>CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO</i>	<i>4</i>
<i>RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.....</i>	<i>5</i>
<i>METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO</i>	<i>6</i>
<i>DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTORÍA</i>	<i>7</i>
I. EL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL.....	8
1. <i>CONCEPTO Y CARACTERES.....</i>	<i>8</i>
1.1. Voluntariedad	9
1.2. Ajenidad.....	10
1.3. Subordinación o dependencia funcional	11
1.4. La retribución.....	12
2. <i>EN ESPECIAL, LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	<i>13</i>
2.1. Contrato indefinido y contrato temporal.....	13
2.2. La problemática dualidad laboral	14
2.3. La alta tasa de temporalidad en España.....	17
II. EL MARCO LEGAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	19
1. <i>CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.....</i>	<i>19</i>
2. <i>EL CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO</i> <i>DETERMINADO</i>	<i>22</i>
3. <i>EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL</i>	<i>23</i>
4. <i>EL CONTRATO DE INTERINIDAD</i>	<i>24</i>
5. <i>LA CAUSA OBJETIVA EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL</i>	<i>25</i>
III. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	28
1. <i>VALOR DE LA JURISPRUDENCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....</i>	<i>28</i>
2. <i>APORTACIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONTRATOS</i> <i>PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO</i>	<i>30</i>
2.1. El recurso de las Administraciones Públicas a los contratos para obra o servicio determinado	30

2.2. Contrato por obra o servicio vinculado a una contrata	33
3. APORTACIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL	35
3.1. Contrato de trabajo eventual celebrado por las Administraciones Públicas...	36
3.2. Contrato de trabajo eventual y contrato de trabajo fijo discontinuo.....	36
3.3. Incidencia de los convenios colectivos en el contrato eventual	37
4. APORTACIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONTRATO DE INTERINIDAD	38
4.1. Interinidad por sustitución	38
4.2. La sustitución por vacante o interinidad impropia	40
IV. EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN LABORAL CAUSAL	43
1. PLANTEAMIENTO	43
2. LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL.....	43
2.1. La simulación absoluta	45
2.2. La simulación relativa.....	46
3. EL FRAUDE DE LEY EN GENERAL: ARTÍCULO 6.4 DEL CÓDIGO CIVIL....	47
4. LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL FRAUDULENTE	51
4.1. Interpretación del artículo 15.3 ET	51
4.2. Tratamiento jurisprudencial del fraude de ley en la contratación temporal ...	52
4.3. Contrato eventual fraudulento y contrato fijo discontinuo	52
4.4. Novaciones fraudulentas.....	54
5. EN ESPECIAL, EL ENCADENAMIENTO CONTRACTUAL O LA PERMANENTE INESTABILIDAD	55
CONCLUSIONES	60
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	64
SENTENCIAS CITADAS	67
<i>Sentencias del Tribunal Constitucional.....</i>	<i>67</i>
<i>Sentencias del Tribunal Supremo, Sala 1ª.....</i>	<i>67</i>
<i>Sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª.....</i>	<i>67</i>
<i>Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia.....</i>	<i>69</i>
LEGISLACIÓN CITADA	70
RECURSOS DE INTERNET	72

ABREVIATURAS

BBVA	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
CEEP	Centro Europeo de la Empresa Pública
CES	Confederación Europea de Sindicatos
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
FEDEA	Fundación de Estudios de Economía Aplicada
FJ	Fundamento Jurídico
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
PEMO	Plan Extraordinario de Medidas de Orientación
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea (antes TJCE)
UE	Unión Europea
UNICE	Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de la Unión Europea

INTRODUCCIÓN

CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO

Es sabido que uno de los mayores problemas del mercado laboral de nuestro país es el elevado nivel de desempleo y la alta tasa de temporalidad frente al número de los contratos laborales indefinidos. Este fenómeno sugiere, quizás, un recurso abusivo por parte de los empresarios a la contratación temporal, que amparándose en las diferentes modalidades que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) –contrato para obra o servicio determinado, contrato eventual por acumulación de tareas y contrato de interinidad–, tratan de cubrir necesidades que en realidad son indefinidas, socavando de este modo la estabilidad en el empleo y desvirtuando la función de la contratación temporal.

Con este telón de fondo, mi Trabajo de Fin de Grado, titulado «El fraude de ley en la contratación laboral de carácter temporal», se propone analizar el objeto, requisitos y la finalidad de dicha figura, con especial atención a los mecanismos que el ordenamiento jurídico y la doctrina jurisprudencial han previsto para prevenir eventuales fraudes de ley en el ámbito que nos ocupa, y con ello las nefastas consecuencias que se ocasionan al trabajador individual, a las relaciones laborales en general, a la estabilidad en el empleo como factor macroeconómico y yendo un poco más allá, al bienestar global de una sociedad dada.

El TFG se estructura en cuatro capítulos y dieciséis epígrafes. En primer lugar describiré el marco legal del contrato de trabajo y de cada una de las modalidades contractuales temporales que de forma imperativa regula el artículo 15 ET (Capítulo I), dando cuenta asimismo de cómo la Jurisprudencia del Tribunal Supremo las ha ido perfilando (Capítulo III).

A continuación, me ocupo brevemente de la institución del fraude de ley en general tal y como viene configurado en el artículo 6.4 del Código Civil (Capítulo IV), como paso previo al análisis más detenido de su plasmación concreta en el ámbito que aquí interesa, la contratación temporal, que halla acomodo en el artículo 15.3 ET.

Especial atención merecen las consecuencias jurídicas del fraude de ley según el precepto indicado (Capítulo IV): a diferencia del referente civil, aquí el fraude no conlleva la aplicación de la ley que se ha pretendido eludir, sino que transforma la relación laboral temporal en indefinida. Esta es la única sanción que impone el legislador en el artículo 15.3 ET, y, aunque ciertamente en la mayoría de los casos ello suponga aplicar la norma eludida y nos lleve a un resultado equivalente al del artículo 6.4. CC, no se olvide que el artículo 15.3 ET cubre otras situaciones fraudulentas donde dicha paridad quiebra (por ejemplo, se elige una determinada modalidad temporal evitando otras de la misma naturaleza que resultan menos beneficiosas para el empresario).

El estudio del artículo 15.3 ET quedaría manco si no se acompañase de una referencia al artículo 15.5 ET, que versa sobre la limitación legal de la sucesión de los contratos temporales con idéntica teleología: atajar el fraude en el encadenamiento abusivo de la contratación temporal (epígrafe 5 del Capítulo IV).

El régimen expuesto hasta aquí con carácter general sufre notables modulaciones cuando de la contratación temporal en el ámbito de las Administraciones Públicas se trata: de ellas me ocupo puntualmente (epígrafes 2 y 3 del Capítulo III), antes de cerrar el TFG con las correspondientes conclusiones.

RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS

Las relaciones laborales siempre han sido un ámbito que me ha inquietado y despertado gran interés, especialmente desde la perspectiva del trabajador, “la parte débil”. A pesar de la proliferación de normas, de las reformas laborales y las políticas de empleo, parece que los trabajadores siempre son las víctimas de los problemas que proliferan en este campo, no sólo porque en tiempo de crisis las políticas laborales tienden a socavar su ya delicada situación, sino por la actitud de muchos empresarios que, lejos de respetar los derechos de los trabajadores, parecen idear nuevas vías para burlarlos.

Mi experiencia profesional me ha permitido observar cómo un campo abonado para este tipo de estratagemas de dudosa ética -cuando no claramente fraudulentas- es precisamente la

contratación laboral temporal, cuyo recurso injustificado lesiona, como he dicho líneas arriba, la estabilidad del empleo y aumentan el número de trabajadores en situación de precariedad.

Me suscitaba pues, profundo interés saber dónde está esa línea divisoria entre lo que no pasaría de ser éticamente censurable y lo que es jurídicamente reprochable en este ámbito concreto. De ahí que, con el beneplácito de mi directora la profesora Doctora Sara Alcázar Ortiz, me haya decantado por el tema «El fraude de ley en la contratación laboral de carácter temporal».

METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

En la confección del TFG me he servido de lo que vienen siendo las herramientas habituales en la investigación en Derecho: estudio e interpretación de los textos legales, doctrina y jurisprudencia pertinentes al tema, dentro de los humildes límites, claro está, de un estudiante de grado.

He seguido además escrupulosamente las instrucciones de la Guía Docente y me ha sido de gran ayuda consultar las indicaciones contenidas en el curso de ADD «Derecho: competencias informacionales 2015-16 (nivel avanzado)». También me ha resultado de gran utilidad la asignatura de Técnicas de Comunicación y Expresión para Juristas, cursada el pasado año, impartida por el profesor Morales Arrizabalaga, cuyas enseñanzas he tratado de aplicar al redactar mi Trabajo Fin de Grado.

Detallando un poco más el proceso de elaboración del trabajo, comencé recopilando información básica sobre mi tema de distintas fuentes de carácter normativo, judicial y doctrinal (principalmente, manuales y artículos de revista disponibles en la biblioteca de la Facultad de Derecho). Una vez examinadas, pude vertebrar el esqueleto de las cuestiones que debía tratar, que plasmé en un índice. Este me permitió enfocar la búsqueda de información suplementaria, su análisis y, posteriormente, el proceso ordenado de redacción del trabajo. Debo subrayar que, en una valoración global de fuentes, el detenido examen de jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido el instrumento que más luz ha arrojado en mi labor.

Quisiera destacar por último que, la tarea descrita se ha visto facilitada por el recurso a las fuentes precitadas en formato electrónico por medio de la consulta de bases de datos electrónicas: La Ley Digital, Thomson Reuters Aranzadi y el Fondo documental del Consejo General del Poder Judicial (CENDOJ).

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTORÍA

Por la presente declaro que tanto la redacción del Trabajo de Fin de Grado que presento como el proceso previo de localización, lectura y sistematización de fuentes ha corrido exclusivamente de mi cuenta, bajo la dirección y supervisión de mi Directora, la profesora Doctora Sara Alcázar Ortiz. Además, me he esforzado por citar con esmero las mencionadas fuentes, recurriendo a los entrecomillados de ser necesario. Desde esa perspectiva, creo honestamente que mi trabajo cumple con el requisito de originalidad exigible a un estudiante en esta asignatura.

I. EL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

1. CONCEPTO Y CARACTERES

El contrato de trabajo viene definido en los artículos 1.1 y 8.1 del ET, como el vínculo laboral que se establece entre una persona física llamada trabajador y otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario, por el que la primera se compromete voluntariamente a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de la segunda.

El acuerdo contractual entre trabajador y empresario por el que uno presta su trabajo a cambio de un salario, y los efectos derivados de la relación jurídica así constituida, son un ejemplo paradigmático de autonomía de la voluntad cercenada por ley en aras a proteger a una de las partes del contrato, que el legislador estima como débil: cobran así especial importancia los límites que a aquella pone el artículo 1255 del Código Civil (en adelante, CC): «Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público». En efecto, la ley (imperativa) acota la libertad contractual con carácter general, y el contrato de trabajo es una institución que el Derecho del Trabajo regula de forma imperativa, y así, el artículo 3.1 c) ET puntualiza que la relación laboral se regula, amén de por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y los convenios colectivos, «Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados». Estamos, pues, ante una relación jurídica obligacional en la que la voluntad de las partes se reduce a mejorar las condiciones establecidas en las fuentes de la relación laboral de rango superior, siendo nulas las cláusulas que contraviniesen éstas, sustituyéndose por los «preceptos jurídicos adecuados»

(artículo 9.1 ET)¹. Recuérdese, además, que el recurso por parte de un empresario a cláusulas menos favorables o contrarias a las señaladas legalmente o recogidas por convenio colectivo – así como, en general los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 ET– constituyen una infracción administrativa en el orden social, tipificada como grave en el artículo 7.10 LISOS.

Las cuatro notas características o elementos esenciales que determinan el contrato de trabajo son: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución, notas que con frecuencia plantean problemas en su aplicación². La jurisprudencia y la doctrina vienen esforzándose por desenmarañar dichas cuestiones, suministrando criterios jurídicos sólidos e interpretando con gran precisión el alcance de los rasgos definitorios del contrato de trabajo³.

Más en concreto, la ajenidad y subordinación o dependencia, son los dos elementos principales y determinantes para afirmar la existencia del contrato de trabajo y, los que, en consecuencia, han dado lugar a mayores reflexiones jurisprudenciales, al manifestarse de forma diferente en función de la clase de actividad que se desarrolle o el tipo de trabajo que se realice.

A continuación repasaré brevemente cada una de dichas notas configuradoras del contrato de trabajo:

1.1. Voluntariedad

Con carácter general, el artículo 1261 CC exige para la existencia de cualquier contrato la concurrencia de consentimiento, objeto y causa. El primer elemento requiere que el consentimiento sea libre y esté racionalmente formado, de modo que, en nuestro ordenamiento jurídico, el propio concepto de contrato reclama la nota de voluntariedad y, así, en el marco de una futura relación laboral, el trabajador libre y personalmente se obliga frente a otra persona (empleador o empresario), a prestar unos servicios a cambio de un salario.

¹ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 36ª ed., Tecnos, Madrid, 2015, p. 269.

² MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 24ª ed., Tecnos, Madrid, 2015, p. 175.

³ Por ejemplo, STSS 19 de febrero de 2014 (ROJ 1404/2014) y de 26 de noviembre de 2012 (ROJ 8640/2012).

Sentado esto, el Derecho Laboral ahonda en esta idea cuando el artículo 1.3 b) ET excluye de su ámbito de aplicación «las prestaciones personales obligatorias». De acuerdo a este precepto, no podemos calificar de trabajo asalariado las actividades que se imponen contra la voluntad de las personas, «hipótesis que nos conduciría a situaciones próximas a la esclavitud»⁴, ni aquellas que responden a una exigencia legal: la participación en una mesa electoral (disposición adicional segunda de la Ley 5/1985, de 19 de junio del Régimen Electoral General); los trabajos de colaboración social (artículo 272.2 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS); los deberes de los ciudadanos ante situaciones de emergencia, (RD 1378/1985, de 1 de agosto, sobre medidas provisionales para la actuación en situaciones de emergencia en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública) o las prestaciones personales de carácter público (RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

Por otra parte, el artículo 1.3 d) ET, advierte que los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad quedan igualmente excluidos del régimen estatutario. En este supuesto, no es que el sujeto se vea obligado a desplegar una actividad que en otras circunstancias no haría, sino que la ausencia de voluntad viene referida a la intención de crear una relación jurídica obligatoria remunerada: falta el *animus obligandi*⁵.

1.2. Ajenidad

Esta cualidad tiene varias implicaciones: por un lado garantiza la retribución del trabajador con independencia de los resultados empresariales (artículo 27 ET); por otro, el trabajador no asume los riesgos derivados de la actividad que presta al tratarse de una obligación de medios y no de resultado; y, sobre todo, el trabajador cumple con la mera puesta a disposición del empresario de los frutos de su trabajo, quien los hace suyos.

⁴ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 176.

⁵ En este mismo sentido, se expresan ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a E., *Derecho del Trabajo*, 15ª edición, Civitas, Madrid, 1997, p. 59, al afirmar que «Los trabajos prestados amistosa o benévolamente no constituyen contrato de trabajo, ni probablemente contrato alguno, al faltar el *animus obligandi*».

Esto último supone, en palabras de MONTTOYA MELGAR⁶, que « [...] el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es “por cuenta ajena” en el sentido de que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. [...] que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad (salario)». Por su parte, DE LA VILLA GIL⁷ estima que la definición más depurada de la llamada “ajenidad de los frutos” la encontramos en el artículo 23 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, cuyo tenor era el siguiente «El producto del trabajo contratado pertenecerá al patrono, a quien el trabajador transferirá todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato».

1.3. Subordinación o dependencia funcional

El artículo 1.1 ET exige que el trabajo dependiente se realice por cuenta ajena y «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona». A *sensu contrario*, la ausencia de dependencia o subordinación lo convierte en trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo.

Anteriormente ya se dijo que la subordinación funcional es uno de los elementos básicos que determinan la relación laboral, y uno de los que con mayor frecuencia plantea problemas en la práctica: no en vano la subordinación no es una noción rígida sino flexible y graduable en función de la cualificación del trabajador, de los medios técnicos, del lugar, de la organización y carácter del trabajo, y, en determinadas profesiones, de sus normas deontológicas.

Desde hace más de medio siglo los tribunales y la doctrina han flexibilizado y aportado una nueva dimensión al concepto, dejando atrás la exigencia de una estricta sujeción del trabajador a las órdenes del empresario⁸. La teoría que se centraba exclusivamente en la dependencia económica o técnica, ha dado paso a un nuevo entendimiento de la subordinación, construido sobre la idea central de que el trabajador despliega su labor en el ámbito rector, de organización y disciplinario del empresario, quien organiza el trabajo, lo ordena y sanciona su incumplimiento⁹.

⁶ MONTTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 40.

⁷ DE LA VILLA GIL, «El Concepto de Trabajador», *REDT*, núm. 100, 2000, p. 40.

⁸ Véase STS de 10 de enero de 1968 (RJ 1968,128).

⁹ Véase STS de 2 de julio de 1996 (ROJ 4046/1996).

Así considerada, la dependencia funcional goza de un alto grado de abstracción que hace necesario el recurso a indicios para determinar si concurre en cada caso. En este punto, la STS de 9 de diciembre de 2004, en su Fundamento Jurídico cuatro¹⁰ resume las aportaciones de pronunciamientos anteriores en los siguientes términos: «Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son [...] la asistencia al centro de trabajo del empleador [...] el sometimiento a horario. [...], el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (STS de 8 de octubre de 1992, STS de 22 de abril de 1996); y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador».

Reténgase por último que, como apunta DE LA VILLA GIL¹¹, «la jurisprudencia social sigue confiando en la dependencia para hacer de ella el presupuesto sustantivo básico en la delimitación de las relaciones laborales, porque los presupuestos de remunerabilidad y ajenidad concurren en otras formas contractuales, mientras que la dependencia es la nota característica de la relación laboral».

1.4. La retribución

La definición legal de retribución se expresa en el artículo 26.1 ET: «Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo». La retribución, conocida también como salario o sueldo, constituye uno de los elementos esenciales del contrato (como se desprende del artículo 8.1 *in fine* ET), que además sirve de presupuesto tanto para la aplicación de normas laborales, como de otras de carácter no laboral (de contenido fiscal, de seguridad social, asistencial, etc.).

¹⁰ STS de 9 de diciembre de 2004 (ROJ 7973/2004).

¹¹ DE LAVILLA GIL, L. E., «El Concepto de Trabajador», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 100/2000, p. 50.

El salario se caracteriza por su periodicidad y uniformidad, distinguiéndose así de los ingresos que pueden proporcionar aquellas actividades de carácter autónomo o independiente en concepto de tasas, precios, honorarios, beneficios, etc.¹².

De todo ello podemos concluir, con MONTROYA MELGAR¹³, que el salario o retribución se presenta como la prestación retributiva del contrato, como el objeto del contrato y como causa del contrato en sentido subjetivo del trabajador.

2. EN ESPECIAL, LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Desde los tiempos en los que la que hoy conocemos como relación laboral hallaba su sede normativa en el Código Civil, el tiempo de duración del contrato ha sido un elemento de crucial importancia: recuérdese que el formalmente vigente artículo 1.583 CC, con el que se abre la sección rubricada «Del servicio de criados y trabajadores asalariados», dispone: «Puede contratarse esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo».

En la actualidad, la duración del contrato de trabajo, más allá de determinar distintas modalidades de la relación jurídica laboral desde un punto de visto técnico, tiene una proyección socioeconómica de indudable calado. De ambas cuestiones me ocupo en el presente epígrafe.

2.1. Contrato indefinido y contrato temporal

En el vigente ET la duración del contrato de trabajo se encuentra regulada en el artículo 15 ET. De la lectura de su primer apartado¹⁴ deducimos que, atendiendo al factor temporal, la contratación laboral se divide en dos grandes grupos: contratos indefinidos y contratos temporales. Los primeros son aquellos que se conciertan sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, esto es, en cuanto a la duración del contrato «las partes

¹² MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 179.

¹³ MONTROYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, cit., p. 374.

¹⁴ El artículo 15.1 ET dice «El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada».

desconocen *a priori* la duración de la relación laboral»¹⁵. Los segundos son aquellos que tienen por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado y, como veremos en el capítulo siguiente, presentan distintas modalidades¹⁶.

Dados los escuetos términos del artículo 15 ET, puede resultar de interés transcribir aquí las definiciones que de contrato indefinido y temporal da la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada: «Se entenderá por:

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales».

2.2. La problemática dualidad laboral

Acabamos de exponer que el contrato laboral puede ser indefinido o temporal. Con la expresión “dualidad laboral” se describe la segmentación de un mercado laboral (en lo que nos interesa, el español) en trabajadores con contratos laborales temporales y trabajadores con contratos indefinidos.

Estos últimos, conocidos también como los *insiders* o privilegiados, gozan de mayor estabilidad en sus puestos de trabajo, con derecho a indemnización en caso de despido,

¹⁵ MONTROYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 336.

¹⁶ En el ámbito de la UE, la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP.

garantía de sus salarios, acceso a la protección social, a la formación empresarial y mayor tutela sindical. Frente a ello, la posición de los contratados temporales, los *outsiders*, se caracteriza por la precariedad: con frecuencia padecen inestabilidad e inseguridad laboral, perciben salarios inferiores, tienen bajos niveles de protección social y alto riesgo de siniestralidad laboral¹⁷, mayor dificultad para adquirir experiencia, e incluso para afiliarse o participar en la negociación colectiva. Dicha precariedad afecta principalmente a los colectivos de los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, cuyos derechos laborales¹⁸ carecen de la protección que sería deseable. En este sentido CASAS BAAMONDE Y VALDÉS DAL-RE señalan que: «La temporalidad drena la conciencia sindical, fragmenta la colectividad de los trabajadores, mutila las acciones sindicales y debilita al sindicato»¹⁹.

Esta brecha también tiene otros efectos negativos, tanto de índole económica como social. En cuanto a la vertiente económica, piénsese en el aumento del gasto en las prestaciones y subsidios de desempleo, o en las prestaciones de asistencia sanitaria debido al alto índice de siniestralidad laboral. Por lo que se refiere a las repercusiones sociales, podemos mencionar los obstáculos para acceder a mejores puestos de trabajo por la falta de especialización, lo que a su vez condiciona la emancipación de los jóvenes, restringe el consumo, dificulta la adquisición de una vivienda o retrasa la fertilidad.

La limitación de la contratación temporal y la promoción de la contratación indefinida fue uno de los objetivos de la reforma laboral aprobada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, como demuestra la lectura de su Exposición de Motivos. En ella se apuesta por el equilibrio «entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal», se esgrime el exitoso concepto de “flexiseguridad”, y en aras de lograr ese objetivo, se incluyen en el articulado del Real Decreto Ley medidas para «[...] fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo [...]» así como para «favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la

¹⁷ Según el Informe elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a partir del fichero de microdatos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2014, y del Fichero de microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), se muestra que en el año 2014, el índice de incidencia de accidentes de trabajo de los trabajadores temporales fue 1,7 veces mayor que el de los trabajadores indefinidos. Instituto Nacional de Estadística, 2014.

¹⁸ Véase la STC 52/1987, Sala 2ª, de 7 de mayo de 1987, recurso de amparo núm. 72/1986, BOE núm. 135 de 5 de junio de 1987, que declara nulas y discriminatorias las cláusulas que establecen condiciones inferiores a los trabajadores con contratos temporales.

¹⁹ CASAS BAAMONDE, M. E y VALDÉS DAL-RE, F., «Diversidad y Precariedad de la contratación temporal en España», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1989, p. 255.

dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo».

Sin embargo, a pesar de las prometedoras palabras de la Exposición de Motivos que acabo de transcribir, la dualidad laboral –y con ello la precariedad– se ha convertido en un instrumento de las políticas de gobierno para ajustar las tasas de desempleo, y en un cauce abierto a los empresarios para trasladar sus problemas y riesgos a los trabajadores. A resultas de ello, los trabajadores son las principales víctimas en las situaciones de crisis y recesión, viendo cómo sus derechos quedan mermados, o de plano son expulsados de sus puestos de trabajo para dar respuesta a los ajustes que las fluctuaciones cambiantes de la producción y del mercado demandan. En el ámbito concreto del recurso torticero a la contratación temporal, como veremos más adelante, el trabajador verá en ocasiones cómo el empresario, según su conveniencia, recurre a la contratación temporal que permite incluirlo en plantilla, para pasar fácilmente a prescindir de él sin las obligaciones inherentes a un despido en un contrato indefinido.

En este orden de ideas, GALLARDO MOYA afirma que estos usos «[...] han arrebatado la función tradicional de la temporalidad, desvinculándola de criterios objetivos en los que se asentaba [...], a la vez que han conducido a un recurso desmesurado de la contratación temporal, lo que en la práctica ha supuesto la desnaturalización de ésta»²⁰.

Asimismo, ROCHA SÁNCHEZ apunta que «Las causas estructurales de la segmentación del mercado de trabajo no se encuentran en los aspectos formales de la contratación [...]. El problema central no es la temporalidad del empleo sino la precariedad laboral»²¹.

Ante esta situación, son muchas las voces que claman por la implantación del contrato único, en el que la indemnización por despido sería creciente en función de la antigüedad, complementándose con un fondo de capitalización a la austríaca a percibir por los trabajadores a lo largo de su vida laboral.

²⁰ GALLARDO MOYA, R., «Prólogo», en la obra de PÉREZ REY, J., «La transformación de la contratación temporal en indefinida», Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 9.

²¹ ROCHA SÁNCHEZ, F., «Atrapados en el Tiempo. Notas introductorias sobre temporalidad y precariedad del Empleo en España», en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (Dir), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 26-27.

Cabe mencionar en este sentido, desde los programas electorales de algunos partidos políticos, hasta dictámenes y propuestas de instituciones como la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) o el BBVA Research, amén de académicos de diferentes ideologías políticas, como, por ejemplo, Thomas Piketty o los premios Nobel de Economía, como Pissarides, Tirole, Kydland y Maskina. En función de cada caso, la motivación subyacente puede ser bien poner un límite a la precariedad temporal –preocupante, como se verá enseguida, en nuestro país–, o bien flexibilizar aún más el mercado laboral.

2.3. La alta tasa de temporalidad en España

La tasa de temporalidad es el número de asalariados con un contrato temporal – recordemos, aquellos cuya relación laboral o contrato tiene fijado el fin por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo o la realización de una tarea determinada, entre otras– respecto del total de asalariados.

El número de contratos temporales celebrados en España en los últimos 30 años ha sido muy elevado si se compara con el resto de países de la UE. En 2014, la proporción de personas empleadas con un contrato de duración determinada en la Europa de los veintiocho fue del 14,0%, frente al 24,0% de España, superada solo por Polonia con un 28,3%²². España es también el país con la mayor tasa de desempleo después de Grecia.

No obstante, los datos de la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2015 apuntan una evolución favorable, pues el total de asalariados con contrato indefinido aumenta en 103.400, mientras que el de asalariados con contrato temporal disminuye en 63.600. En variación anual, el empleo indefinido se ha incrementado en 170.600 personas y el temporal en 335.100, situándose la tasa de paro en el 20,90%, la más baja desde el segundo trimestre de 2011²³.

Sin embargo, el elevado número de trabajadores temporales en proporción al número de ocupados, sigue revelando una intensa rotación en la plantilla de nuestras empresas, y una tendencia a la sucesión o encadenamiento de contratos temporales en sustitución de contratos

²² Proporción de trabajadores con un contrato de duración determinada, en un grupo de edad entre 15 y 64 años, en 2014 (% del total de personas empleadas). Eurostat.

²³ Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2015.

indefinidos. Estos datos abonan la sospecha de un uso abusivo de una institución, la contratación temporal en sus distintas modalidades, para eludir la rigidez de un contrato indefinido.

Procede, pues, examinar ya la configuración normativa y jurisprudencial de la contratación temporal, como paso previo al estudio del fraude de ley en el sector.

II. EL MARCO LEGAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Hemos visto en el capítulo anterior que contrato temporal es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo limitado, en los que el final del contrato viene determinado por condiciones objetivas: como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio o la producción de un hecho o acontecimiento determinado y, como veremos a continuación, presenta distintas modalidades.

Bajo el concepto genérico de “contratos de duración determinada”, el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge un *numerus clausus* de tres supuestos legales tasados, que el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, desarrolla, a saber: el contrato para obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad.

Antes de detenerme en la configuración normativa de cada modalidad, haré una breve referencia a las notas comunes a todas ellas. Especial atención merece el rasgo esencial de lo que doctrina y jurisprudencia vienen denominando “principio de causalidad en la contratación temporal”, del que me ocuparé, por razones sistemáticas, al final del capítulo.

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Amén de la duración determinada y de la causa objetiva de temporalidad, de la lectura conjunta del artículo 15 ET y del Real Decreto que lo desarrolla cabe señalar como rasgos compartidos por las distintas modalidades de contratación temporal los siguientes:

a) Forma: Deben constar por escrito los contratos para obra o servicio determinado, los de interinidad y los contratos eventuales por circunstancias de la producción cuando su duración supere las cuatro semanas o se celebren a tiempo parcial (artículo 8.2 ET y artículo 6.1 del Real Decreto 2720/1998).

La sanción a la inobservancia de la forma requerida está prevista en el artículo 9.1 del Real Decreto 2720/1998, que establece una presunción *iuris tantum* de que el contrato celebrado verbalmente tiene carácter indefinido.

Recuérdese que, fuera de los supuestos en los que el artículo 8.2 ET y el artículo 6.1 del Real Decreto 2720/1998 imponen la forma escrita, el artículo 8.2 *in fine* ET faculta con carácter general a cualquiera de las partes a exigir que el contrato conste de esta manera, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Cabe preguntarse por las consecuencias jurídicas de una negativa empresarial cuando es el trabajador el que hace uso de dicha facultad, y, en concreto, si sería posible extender el ámbito de aplicación de la presunción que recoge el artículo 9.1 del Real Decreto 2720/1998 a este supuesto. PÉREZ REY²⁴ nos responde que sí, dado que «[...] en definitiva no es la modalidad o naturaleza de la norma la que determina la aplicación de la presunción recogida en el artículo 8.2 ET, sino la obligación de formalizar el contrato por escrito». En contraste, ARRUE MENDIZÁBAL restringe su aplicación al incumplimiento de las exigencias formales derivadas de la norma estatal²⁵.

b) Menciones obligatorias: En el contrato formalizado por escrito se hará constar la modalidad contractual, la duración, la identificación de la circunstancia que determina su duración y el trabajo a desarrollar (artículo 6.2 del Real Decreto 2720/1998).

c) Registro administrativo del contrato: Dentro de los diez días siguientes a su concertación se registrarán en la correspondiente Oficina de Empleo, así como las posibles prórrogas (artículo 8.3 ET y artículo 6.3 del Real Decreto 2720/1998).

d) Viabilidad de un período de prueba: En los contratos de duración determinada puede establecerse un período de prueba conforme el artículo 14 ET, que no podrá exceder de un mes en los concertados por tiempo no superior a seis meses, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

²⁴ PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación...*, cit., p. 95.

²⁵ ARRUE MENDIZÁBAL, M., “La forma del contrato”, *RTSS*, núm. 17, 1995, p. 150.

e) Finalización del contrato: Los contratos temporales se extinguirán por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato y, salvo los contratos de interinidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, [artículo 49.1.c) ET].

f) “Tácita reconducción”: Producida la causa de extinción, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuase prestando sus servicios, el contrato de duración determinada se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (artículo 8.2 del Real Decreto 2720/1998).

g) Preaviso: En los contratos temporales de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (artículo 8.3 del Real Decreto 2720/1998).

h) Información de vacantes: El empresario debe informar a los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, sobre la existencia de las vacantes que se produzcan dentro de la empresa, a fin de garantizarles la misma oportunidad de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá realizarse a través de un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, de modo que aseguren la transmisión de la información (artículo 15.7 ET).

i) Principio de causalidad: El principio de causalidad constituye el núcleo de la contratación temporal tal y como viene configurada en nuestro ordenamiento. Sin embargo, para entender sus implicaciones, es preciso estudiar previamente las circunstancias que en cada caso permiten hacer uso de alguna de las modalidades de contrato de duración determinada, de ahí que posponga la exposición de este rasgo al final del capítulo.

2. EL CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

El contrato para la realización de una obra o servicio determinado está regulado, en los artículos 15.1 a) y 49.1 a) y b) ET y en los artículos 1, 2, 6 y 8 del ya mencionado Real Decreto 2720/1998. Al delimitar los contornos de esta modalidad, el precepto señalado en primer lugar nos indica que procede cuando el contrato se concierta «para la realización de actividades o tareas, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta» (*certus an incertus quando*). El ámbito de este contrato es muy amplio, abarcando múltiples tareas, tales como encargos específicos de la empresa y obras con autonomía: remodelación del establecimiento, promoción de un producto, análisis de puestos de trabajo²⁶.

En relación con ello, doctrina y jurisprudencia han señalado que «la válida celebración de esta modalidad contractual exige la concurrencia de un elemento material –que la obra o servicio tengan autonomía y sustantividad propia dentro del que hacer de la empresa– y de un elemento temporal –duración limitada e incierta de los trabajos. [...] además que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o el servicio y que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no normalmente en tareas distintas»²⁷. Así, la contratación temporal por obra o servicio determinado se considerará ajustada a derecho si concurren de forma acumulada todos los elementos del contrato y queda suficientemente acreditada la causa de la temporalidad.

En cuanto a la duración del contrato, éste no podrá superar el período de tres años, ampliable por otro más por convenio colectivo (ya se trate de un convenio sectorial estatal o de ámbito inferior). Superados estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa. También, por convenio colectivo (sectorial estatal, de ámbito inferior o de empresa), cabe identificar los trabajos o tareas que con sustantividad propia dentro de la empresa pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, siempre que no se trate de actividades distintas a las legalmente establecidas: el artículo 15.1.a) ET no legitima a la

²⁶ Obra y servicio son conceptos jurídicamente indeterminados. Se entiende por obra la actividad que se materializada en cualquier tipo de producción, mientras que el concepto de servicio viene referido a una actividad meramente prestacional.

²⁷ Véanse las SSTs de 23 de septiembre de 2002 (ROJ 6070/2002) y de 30 de septiembre de 2014 (ROJ 4875/2014).

negociación colectiva para introducir nuevas tipologías contractuales o modificar las exigidas por la ley. Así, algunos pronunciamientos subrayan que: «[...] el derecho constitucional a la negociación colectiva únicamente puede ser ejercitado con "respeto a las leyes", según expresión del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores»²⁸.

A la finalización de la obra o servicio, o por el transcurso del período máximo legal o convencional permitido, se extinguirá el contrato previa denuncia de cualquiera de las partes; ahora bien, si continuase la actividad laboral, el contrato se presumirá indefinido [artículo 15.1.a) ET].

Ahora bien, la doctrina expuesta se relaja en los casos de prestación de servicios celebrados bajo la modalidad de obra o servicio determinado en el marco de una contrata o concesión administrativa: en estos supuestos no se exige que se trate de una obra o servicio determinado dentro de un proceso con principio y fin, ni un servicio determinado entendido como una obligación de hacer que concluye con su realización, sino que aquí se entiende que hay una necesidad de trabajo objetivamente definido y limitado en el tiempo, conocido *a priori* por las partes contratantes, que opera como un límite previsible en la medida que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras éste se mantenga. En estos casos se viene considerando lícita la cláusula que limita el término de vigencia de estos contratos en atención a la propia duración del servicio objeto de la contrata²⁹.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Los artículos 15.1. b) y 49.1 c) ET y los artículos 1, 3, 5, 6 y 8 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, definen el segundo supuesto de contratación temporal, cuyo objeto es atender las exigencias derivadas de las circunstancias del mercado, de la acumulación de tareas o del exceso de pedidos, «aun tratándose de la actividad normal de la empresa». Se trata de un contrato de refuerzo, de carácter coyuntural, que permite la

²⁸ Véase la STS de 23 de septiembre de 2002 (ROJ 6070/2002).

²⁹ Véanse las SSTs de 15 de enero de 1997 (ROJ 99/97), de 25 de junio de 1997 (ROJ 4529/97), de 8 de junio de 1999 (ROJ 4030/1999) en unificación de doctrina, y la STS de 20 de noviembre de 2000 (ROJ 8450/2000). En estas sentencias se abandona la doctrina de la sentencia de 30 de noviembre de 1992, que atendía a un criterio físico, y se adopta un criterio funcional desde la perspectiva de las necesidades de trabajo de la empresa contratista (entendido por obra la actividad que se materializa en cualquier tipo de producción, mientras que el concepto de servicio se refiere a una actividad meramente prestacional).

contratación de trabajadores que realicen ocasionalmente tareas que no puedan ser desarrolladas por el personal fijo de la plantilla, debido al incremento temporal de la actividad empresarial, derivada de las circunstancias del mercado, o para atender una necesidad extraordinaria que resulte imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular -afluencia de pedidos, campañas de Navidad, épocas de rebajas-. Sin duda, nos hallamos ante una figura jurídica de gran operatividad práctica que permite a las empresas solucionar problemas puntuales de producción.

Por el contrario, la repetición cíclica o intermitente de las tareas o en intervalos temporales separados, pero de forma reiterada en el tiempo y dotadas de una cierta homogeneidad, no justifica la contratación eventual, sino la de trabajadores fijos-discontinuos³⁰.

La duración máxima de los contratos no podrá ser superior a seis meses, dentro de un período de doce, a contar desde que se produzcan las causas habilitantes (aumento de trabajo y déficit de plantilla temporal y en principio imprevisible). Asimismo, por convenio colectivo (sectorial estatal o de ámbito inferior), podrá modificarse su duración y/o el período de referencia (hasta un máximo de dieciocho meses para el período de referencia y de tres cuartas partes de duración para el contrato, con el límite máximo de doce meses), «atendiendo al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir», de acuerdo con el artículo 15.1.c) ET. Si el contrato se suscribe por un tiempo inferior al máximo legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse por mutuo acuerdo de las partes por una sola vez, sin que pueda superar su duración máxima. Estos plazos son absolutos tanto para la duración de los contratos como para la celebración de otros por las mismas circunstancias, ya sea con el mismo o distinto trabajador³¹.

4. EL CONTRATO DE INTERINIDAD

El contrato de interinidad es el tercer caso legalmente permitido de contratación temporal conforme a lo prevenido en los artículos 15.1.c) y 49.1 b) ET y los artículos 1, 4, 5, 6 y 8 del

³⁰ STS de 4 de mayo de 2004 (ROJ 3002/2004).

³¹ STS de 21 de abril de 2004 (ROJ 2595/2004).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. De acuerdo con dicha normativa esta modalidad atiende a dos situaciones diferentes.

En primer lugar, este contrato se celebra para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, interinidad por sustitución, cubriéndose así vacantes de carácter temporal con motivo de las bajas, o ausencias de los trabajadores que conservan el derecho a reincorporarse a su puesto una vez desaparecida la causa que propició la interrupción de su actividad laboral, «en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual». Así sucede con los supuestos de descanso por maternidad o paternidad, incapacidad temporal, excedencia, o por alguna otra de las causas de suspensión del contrato que contemplan los artículos 45 y 46 ET, así como en los casos de reducción de jornada de acuerdo con el artículo 37.4 y 5 ET. En el contrato deberá figurar necesariamente el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución³², admitiéndose también la celebración de un solo contrato para cubrir sucesivas bajas con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En segundo lugar, cabe recurrir a esta figura para la cobertura temporal de un puesto de trabajo vacante: por jubilación, fallecimiento, nueva creación, entre otras. A esta variante se le denomina también sustitución por vacante o interinidad impropia, para cubrir de forma transitoria estos puestos durante el proceso de selección o promoción hasta su provisión definitiva tanto en el sector privado como en el público, siempre que se identifique claramente el puesto en cuestión³³. En estos casos la duración del contrato no podrá superar el período de tres meses, salvo en las Administraciones Públicas, donde su duración dependerá del período necesario para la conclusión del proceso selectivo de acuerdo con la norma específica que le sea de aplicación. En ambos supuestos los contratos se extinguirán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.1 ET y en el artículo 8.1. c) del Real Decreto 2720/1998.

5. LA CAUSA OBJETIVA EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Recordemos que el artículo 15.1 ET establece la regla básica de la duración de los contratos de trabajo diciendo «El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada». Si el precepto se limitase a este inciso, podría pensarse que

³² STS de 10 de julio de 2013 (ROJ 4404/2013).

³³ STS de 20 de junio de 2000 (ROJ 5027/2000).

este aspecto de la relación laboral queda confiado a la libre autonomía de la voluntad de las partes.

Sin embargo, como he tenido oportunidad de exponer, el segundo párrafo del 15.1 advierte que «Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos (...)» –las tres modalidades vistas–, y sólo en ellos, cabría añadir: deben concurrir ineludiblemente las circunstancias que en cada caso justifican la tipificación por parte del legislador de cada una de estas tres clases de contrato temporal³⁴, su causa en sentido objetivo, causa que implica una correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza del trabajo, ambas de carácter temporal³⁵.

Nos encontramos pues ante lo que la doctrina ha dado en llamar el principio de causalidad³⁶ en la contratación temporal, principio cardinal de derecho necesario indisponible. En consecuencia, sólo pueden celebrarse contratos temporales cuando objetivamente concurren las causas legalmente establecidas en el artículo 15.1 ET y que hemos venido analizando a lo largo de este capítulo: para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa; para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y con motivo de la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo o para la cobertura interina de puestos vacantes.

Ahora bien, la imprecisión y vaguedad de los términos utilizados para describir las causas de temporalidad («autonomía y sustantividad», «acumulación de tareas», etc.), han permitido que la jurisprudencia haya procedido en ocasiones a una interpretación extensiva de los supuestos previstos por la ley, que parece alejarse del *principio pro operario* y que no contribuye a la estabilidad laboral. De ello me ocuparé en el capítulo tercero.

La no concurrencia en el supuesto concreto de las causas objetivas que autorizan el recurso al contrato temporal elegido suscita la cuestión del fraude de ley, fraude que, con el fin de evitar abusos de los derechos de los trabajadores, el artículo 15.3 ET sanciona

³⁴ No basta, pues, con que las partes se remitan a la normativa reguladora de alguna de las modalidades: véase la STS de 21 de septiembre de 1993 (ROJ 6087/1993).

³⁵ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 552.

³⁶ NICOLÁS BERNAD, J. A., *El Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su Incidencia en el Contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado*, Aranzadi, Navarra, 2008, p. 86.

disponiendo que el contrato se presume entonces celebrado por tiempo indefinido. Profundizaré en este tema en el capítulo cuarto de mi trabajo.

III. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. VALOR DE LA JURISPRUDENCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es cuantioso y complejo, integrado por una diversidad de normas que con frecuencia originan conflictos en cuanto a su interpretación y aplicación, concediendo al operador jurídico en general y a los órganos jurisdiccionales en particular un amplio margen de apreciación.

Por otro lado, las disposiciones de carácter convencional así como aquellas con rango legal que han sido fruto de un azaroso proceso de negociación previa entre Gobierno y actores sociales, a menudo adolecen de problemas técnicos (lagunas o adaptación con otras disposiciones), que también originan dudas exegéticas³⁷.

Despejar estas cuestiones es labor del Tribunal Supremo, pues no en vano el artículo 1.6 del Código Civil establece con carácter general que «La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho». En sintonía con ello, el artículo 9 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, atribuye expresamente a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el conocimiento de los recursos de casación establecidos en la Ley para la unificación de doctrina en asuntos de Derecho individual o de Derecho colectivo.

Además, tal y como he adelantado en el capítulo anterior, la imprecisión con que se expresa el legislador al definir las modalidades de contratación temporal, unida a la alta conflictividad en este campo –lógica si atendemos a la elevada tasa de temporalidad en nuestro país a la que me he referido en el capítulo I-, ha dado pie a una copiosa

³⁷ En el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores se enumeran las fuentes de la relación laboral así como su orden de aplicación.

jurisprudencia, cuya consulta es imprescindible para comprender el alcance en la práctica de disposiciones legales que aclara o complementa.

Recuérdese también que los tribunales al aplicar la legislación laboral deben tener muy presente nuestro sistema de fuentes: por encima de la ley ordinaria están tanto los tratados internacionales dentro de su ámbito de aplicación³⁸ como, especialmente, la Constitución – norma suprema– y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en su función de legislador negativo o cuando emite sentencias interpretativas de rechazo. Todo ello debe conjugarse con el principio de primacía del Derecho de la UE sobre el Derecho interno de los estados miembros³⁹ dentro de su ámbito de competencia, y el correlativo valor de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea al Derecho (en adelante, TJUE). Así las cosas, la doctrina tanto del Tribunal Constitucional como del TJUE prevalecerá sobre cualquier línea jurisprudencial que hubiera venido siguiendo el Tribunal Supremo.

Ahora bien, no puede perderse de vista que, a pesar de su innegable valor, la jurisprudencia no es técnicamente fuente de Derecho y así, en la materia que nos ocupa, la doctrina judicial insiste en la fuerza vinculante del artículo 15 ET y sus normas de desarrollo, lo que impide la creación de nuevos nichos de temporalidad además de los tres contratos de trabajo de duración determinada típicos: para obra o servicio determinado, eventual por acumulación de tareas e interinidad por sustitución o vacante. Los tribunales pueden flexibilizar la interpretación de las causas objetivas que hay tras ellos, pero no crear causas nuevas, pues nos encontramos, como he explicado en el capítulo anterior, ante un *numerus clausus* de supuestos.

Por último, hay que subrayar que en nuestro ordenamiento jurídico no se sigue la doctrina del precedente, y el Tribunal Supremo no queda vinculado por su doctrina, de modo que la

³⁸ Véase en este sentido la STS de 28 de julio de 2000 (ROJ 6339/2000), sobre la desestimación del reconocimiento como contratados indefinidos de los profesores de enseñanza religiosa en Centros Públicos nombrados a propuesta del Ordinario Diocesano de la Jerarquía Eclesiástica y renovación automática de los contratos, en la que se afirma que al tratarse de una relación laboral especial que tiene su fundamento formal al haber sido establecida en un tratado internacional que se incorpora al ordenamiento interno con fuerza de ley (artículo 94 de la Constitución Española y 1.5 del Código Civil), en virtud del Acuerdo de 3 de enero de 1979 entre la Santa Sede y el Estado Español, sobre enseñanza y asuntos culturales, en razón a la naturaleza y al rango del Acuerdo, debe primar este sobre los preceptos que contiene el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la extinción de los contratos de estos trabajadores.

³⁹ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 169.

jurisprudencia puede evolucionar, y como veremos en alguno de los casos que voy a exponer, matizarse e incluso virar completamente⁴⁰.

Paso a dar cuenta de las principales aportaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la interpretación de los tres tipos de contrato temporal existentes.

2. APORTACIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Al analizar esta modalidad contractual, la doctrina del Tribunal Supremo viene insistiendo en el carácter causal de la contratación temporal, tal y como viene exigido por su normativa legal y reglamentaria contenida en los ya reiterados artículos 15.1.a) y 49.1 a) y b) ET y en los artículos 1, 2, 6 y 8 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.

De especial interés resultan las aportaciones de la jurisprudencia en dos ámbitos: de una parte, la celebración de este tipo de contratos por las Administraciones Públicas, y de otra, los supuestos de contratos de obra o servicios vinculados a contrata.

2.1. El recurso de las Administraciones Públicas a los contratos para obra o servicio determinado

Buen ejemplo de lo dicho es la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2014⁴¹. El supuesto de hecho que da pie a la resolución es el siguiente: dos trabajadores que habían venido prestando servicios en virtud de contratos de obra o servicio determinado con sucesivas prórrogas en el Servicio Andaluz de Empleo, interpusieron demanda frente a este, reclamando su condición de trabajadores laborales indefinidos, pues, «nunca realizaron actividades de un Plan Específico, sino que [se llevó] a efecto las labores normales y permanentes de la Oficina de Empleo»; y además sus actividades diarias eran las mismas que realizaban el resto de sus compañeros con igual categoría profesional.

El Juzgado de lo Social nº 13 de Málaga estimó la demanda y declaró el derecho de los actores a ser reconocidos como trabajadores laborales indefinidos.

⁴⁰ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 168

⁴¹ Véase la STS de 1 de julio de 2014 (ROJ 3413/2014).

La citada Sentencia fue recurrida en suplicación por la representación del Servicio Andaluz de Empleo, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que mediante sentencia de 9 de mayo de 2013 dejó inalterable la declaración de la sentencia de instancia.

La Sala Cuarta considera que los contratos de obra o servicio determinado celebrados con sucesivas prórrogas por el Servicio Andaluz de Empleo con trabajadores para la realización de funciones de asesor de empleo definidas en el marco del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral (en adelante, PEMO), incurrieran en fraude de ley con la consecuencia de presumirlos celebrados por tiempo indefinido (artículo 15.3 ET), al faltarles la causa o ser ésta ilícita⁴². Para la determinación de la legalidad de la causa contractual el Alto Tribunal tiene en cuenta esencialmente los términos en que aparece redactada la cláusula de temporalidad, en la que, como indica la normativa aplicable, se exige especificar con suficiente precisión y claridad la obra o el servicio que constituya el objeto del contrato y la identificación de la circunstancia que determina su duración. En este caso concreto, en los contratos de los recurrentes no se entendió mínimamente satisfecho este requisito: sólo existía una alusión genérica a la realización de funciones de asesoramiento en materia de empleo definidas en el PEMO, y las actividades diarias de los actores eran las mismas que realizaban el resto de sus compañeros con igual categoría profesional. Precisa el Tribunal Supremo que es evidente, de acuerdo con la doctrina unificada, que las Administraciones Públicas deben someterse a la legislación laboral cuando actúan como empresarios (artículo 1.2 ET), quedando vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo disciplinado por aquella legislación. Exonerar a la Administración del cumplimiento de aquella normativa va en contra del artículo 9.1 CE, pues no sólo los ciudadanos, sino también los poderes públicos, están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

La Sentencia continúa señalando que la doctrina de su Sala ha sido unánime en la interpretación del artículo 15.a) ET, habiéndose consolidado una línea jurisprudencial en cuya virtud los requisitos para la validez del contrato para obra o servicio determinado, regulado en

⁴² El artículo 1261 CC indica que la causa es uno de los requisitos esenciales para la validez de los contratos, y el artículo 1275 CC que los contratos sin causa o con causa ilícita no producen efecto alguno, siendo ilícita la causa que se oponga a las leyes o a la moral.

los artículos 15.1.a) ET y 2 Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, son aplicables tanto a las empresas privadas como a las públicas e incluso a las propias Administraciones Públicas, siendo dichos requisitos los siguientes: «a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas».

Asimismo, la Sentencia sigue razonando que el Alto Tribunal se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos los requisitos enumerados para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a Derecho, siendo decisivo que quede debidamente acreditada la causa de temporalidad⁴³. Se nos advierte además que el hecho de que las sentencias de referencia fueran dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de normas ya derogadas no obsta a que la doctrina en ellas contenida retenga actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación (hoy derogados) y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (hoy vigente).

No obstante, la Sentencia que nos ocupa subraya que la exigencia de identificar con precisión y claridad la obra o servicio que constituyen el objeto del contrato temporal, se ve matizada cuando es una Administración Pública la que acude a esta figura para la ejecución de obras o servicios determinados, sujetos a las dotaciones presupuestarias ajenas, ya que esta circunstancia constituye un factor para valorar si la obra o servicio tiene sustantividad y autonomía propia dentro de la actividad normal de la empresa, y si su ejecución está limitada en el tiempo.

⁴³ Por ejemplo, entre otras, las SSTs de 21 de septiembre de 1993 (ROJ 6087/1993), de 26 de marzo de 1996 (ROJ 1865/1996) y de 18 de septiembre de 2001 (ROJ 6912/2001).

Con todo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo no ha elevado la existencia de una subvención a la categoría de elemento decisivo y concluyente por sí mismo para la validez del contrato temporal causal, aunque dicho criterio en ocasiones haya sido acentuado porque así lo exigía el planteamiento del caso concreto a resolver en otros pronunciamientos⁴⁴. La Sala ha calificado la relación laboral de indefinida, a pesar de la existencia de una subvención, teniendo en cuenta que también se financian servicios permanentes de la Administración por este medio, y la concurrencia de una subvención tampoco determina que la contratación deba ser temporal, como lo confirma la Ley 12/2001, de 9 de junio, al introducir un apartado nuevo, el e) al art. 52 ET, donde autoriza la extinción por causas objetivas de los contratos indefinidos celebrados con la Administración para «la ejecución de planes o programas públicos determinados», cuando son financiados con ingresos externos de carácter finalista y resultan insuficientes para mantener el contrato formalizado⁴⁵.

2.2. Contrato por obra o servicio vinculado a una contrata

En relación con este segundo tema –que no ha tenido una respuesta uniforme en la doctrina jurisprudencial– resulta de sumo interés, el cambio introducido por la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 1997⁴⁶. Antes, sentencias como la de 30 de noviembre de 1992⁴⁷, en un caso en que se condicionaba la duración del contrato de obra o servicio determinado al tiempo de la contrata, cuyo objeto era el mantenimiento del servicio de alumbrado de una localidad, concluyó que, a los efectos del artículo 15. 1. a) ET, no podía atribuirse una duración limitada a este servicio, cuyo carácter permanente era indiscutible. Así, el Tribunal Supremo no atendió a la presencia temporal de un titular empresarial para dotar al contrato una duración igual a la de la concesión, sino que se centra en la auténtica naturaleza de la actividad desarrollada.

El supuesto de hecho que da pie a la mencionada sentencia de 15 de enero de 1997 es, en síntesis, el siguiente: trabajadores que formalizaron contratos de obra o servicio determinados

⁴⁴ Véanse las sentencias relativas tanto al INEM [STS de 7 de mayo de 1998 (ROJ 2916/1998)]; como a los servicios de ayuda a domicilio [STS de 18 de diciembre de 1998 (ROJ 7738/1998)]; de prevención de incendios [STS de 10 de junio de 1994 (ROJ 4504/1994)]; o el caso de campamentos infantiles de verano [STS de 23 de septiembre de 1997 (ROJ 5570/1997)]. Todas ellas evidencian que la Sala tuvo en cuenta, junto a la existencia de una subvención, la concurrencia de los demás requisitos exigidos por el tipo legal.

⁴⁵ Véase STS de 21 de marzo de 2002 (ROJ 4554/2002).

⁴⁶ Véase STS de 15 de enero de 1997 (ROJ 99/1997).

⁴⁷ Véase STS de 30 de noviembre de 1992 (ROJ 8777/1992).

con una empresa de seguridad –PROSESA–, en cuyas estipulaciones se disponía «El trabajador es contratado expresamente para la realización de servicios de vigilancia en la Central Nuclear de Trillo [...], y por el tiempo que dure el contrato mercantil de arrendamiento de servicios convenido entre PROSESA y aquella empresa. [...] cesando o extinguiendo este contrato laboral con PROSESA cuando quede extinguido el precitado contrato mercantil de arrendamiento de servicios [...], sin derecho a indemnización alguna».

Rescindido el contrato mercantil, tuvo lugar también la rescisión de los contratos laborales. Los trabajadores interpusieron demanda de reclamación de despido sin que esta fuera estimada en primera ni en segunda instancia.

La Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por los trabajadores, que en principio negaba la existencia de la obra o servicio determinado porque «no existe un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, y tampoco existe un servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización», terminó admitiendo una circunstancia que justifica la temporalidad: «existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida», a la sazón «una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras [este] se mantenga».

Con este argumento, según MARIN CORREA⁴⁸ «se pasa a la identificación de la contrata o de la concesión, como justificante de la temporalidad, por su identidad específica, de manera que a lo largo de los últimos años, ha reafirmado el criterio, conforme al cual, una contrata o concesión de servicios, propios de la actividad de la empresa contratista era una obra o un servicio determinado, que propiciaban el establecimiento de contratos de tal naturaleza, dirigidos a cubrir las necesidades de trabajadores para cumplir el compromiso adquirido».

Como podemos observar la duración previsible de la contrata opera entre las partes como una causa de finalización del contrato en conexión con el art. 49.1 b) ET y fuera del art. 15.1

⁴⁸ MARIN CORREA, J. M., «La Contratación Temporal», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002, p. 51.

a) ET. El énfasis, pues, no se pone en las tareas a realizar como fundamento necesario de estos contratos, si no en el carácter temporal del encargo.

Sin perjuicio del criterio jurisprudencial sentado en el pronunciamiento reseñado, la Sentencia de esta Sala de 17 de junio de 2008⁴⁹ lo matiza, puntualizando que los contratos no se extinguen automáticamente con el término de la contrata, sino que cuando la contrata o concesión que los ha motivado se nova, renueva o es sustituida por otra posterior en la que el objeto sigue siendo el mismo, los contratos no concluyen, sino que deben subsistir hasta que se den por finalizados, efectivamente, la obra o servicio que constituyeron su objeto. De este modo se reconduce el contrato a la configuración que le es propia de acuerdo con los preceptos en que aparece disciplinado⁵⁰.

3. APORTACIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

En materia de contrato eventual, amén de las declaraciones predicables de las tres modalidades que nos ocupan en relación con la imperiosa necesidad de cumplir con el principio de causalidad, y de lo polémica que en su momento resultó la introducción en el artículo 15.1 de la insuficiencia de personal de plantilla⁵¹ quisiera destacar la contribución de la jurisprudencia a perfilar sus contornos en tres campos: de nuevo el de la celebración de contratos temporales por las Administraciones Públicas⁵², el deslinde del contrato eventual y

⁴⁹ STS de 17 de junio de 2008 (ROJ 4470/2008).

⁵⁰ RODRIGO SANBARTOLOMÉ, F. A., «Estudio Jurisprudencial sobre el contrato de obra o servicio determinado vinculado a contratas: evolución jurídica y análisis crítico», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 357, 2012, p. 79, 82 y 89. Dicho autor en su trabajo pone de relieve que los criterios definidores del contrato de obra o servicio determinado deben ser los mismos para todos los casos, y no mutables, basándose en las cualidades del objeto a desarrollar y no en el contrato mercantil que lo origina.

⁵¹ Véase en este sentido la STS de 23 de mayo de 1994 (ROJ 3972/1994), en la que el magistrado Excmo. Sr. D. Pablo Cachón Villar, emitió un voto particular sosteniendo que esta causa es «en principio ajena a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, pues lo que se pretende en realidad es una cobertura de vacantes temporales que es propia, en cambio, de los contratos de interinidad».

⁵² A los largo de las cuestiones tratadas en este trabajo se observará el razonamiento recogido en la STS de 19 de mayo de 1992 (ROJ 3997/1992), donde señala que «la cuestión de las contrataciones temporales por las Administraciones Públicas es compleja por jugar normas correspondientes a distintos ordenamientos, el laboral y el administrativo que han de ser objeto de una interpretación integradora, en ocasiones difícil, ya que las disposiciones en concurrencia obedecen a objetivos y principios inspiradores distintos e incluso contradictorios: en el laboral prima la estabilidad en el empleo y el administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo en el Sector Público, reclutándose el personal aplicando criterios de mérito y capacidad -artículo 103.1 de la Constitución- lo que garantiza la eficacia de las actuaciones de la Administración Pública al servicio de los intereses generales».

el contrato fijo discontinuo y, por último, el margen de maniobra que en este ámbito tienen los convenios colectivos.

3.1. Contrato de trabajo eventual celebrado por las Administraciones Públicas

La Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2005⁵³ señala que, en el ámbito de las Administraciones Públicas, la insuficiencia de personal de plantilla puede operar de modo equivalente a la acumulación de tareas y que, por ende, se permite la contratación eventual. Se trata de una justificación mixta, por un lado se tiene en cuenta volumen de trabajo a realizar y, por otro, el personal del que dispone el organismo público para llevarlo a cabo: el primero ha de exceder las capacidades y posibilidades del segundo.

La doctrina de la Sala Cuarta aclara que en el ámbito de la empresa privada no puede aplicarse este criterio cuando la desproporción es debida a la existencia de vacantes o puestos fijos, ya que estos deben ser cubiertos con contratos indefinidos cuya conclusión puede realizarse con la misma rapidez que la temporal. La situación es diferente en la Administración Pública, donde no puede recurrirse a la interinidad por vacante si el puesto no figura en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo y, en todo caso, si este se creara, su provisión debe ajustarse a la forma reglamentariamente establecida, que exige el cumplimiento de una serie de requisitos y condiciones que no pueden tramitarse de forma inmediata.

3.2. Contrato de trabajo eventual y contrato de trabajo fijo discontinuo

En la espinosa cuestión del deslinde de ambas figuras, es digna de mención la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1999⁵⁴, que conoció del recurso de casación interpuesto por la representación procesal de unos trabajadores, que tras haber sido desestimada en primera y segunda instancia la demanda que presentaron frente al Instituto Nacional de Estadística, en reclamación de la condición de trabajadores fijos-discontinuos⁵⁵, al haber

⁵³ Por ejemplo, STS de 6 de mayo de 2005 (ROJ 3123/2005).

⁵⁴ Véase la STS de 5 de julio de 1999 (ROJ 4799/1999).

⁵⁵ El contrato fijo-discontinuo es una modalidad del contrato indefinido que se formaliza para realizar trabajos dentro del volumen de actividad de la empresa, respondiendo a un incremento de trabajo de carácter cíclico, cuya duración y fecha son inciertas. Sin embargo, con frecuencia se recurre a la contratación eventual, soslayando la contratación fija-discontinua.

suscrito con este Instituto contratos temporales de carácter eventual, durante varios años, de forma sucesiva y siempre en fechas que giraban sobre el mismo período de tiempo, en los que cesaban para volver a ser contratados.

Al hilo del caso, el Tribunal concluye que cuando existe un trabajo de carácter cíclico o intermitente, o en intervalos temporales separados, pero reiterados en el tiempo y provistos de cierta homogeneidad, estamos ante un contrato fijo de carácter discontinuo (artículo 16 ET)⁵⁶ y no ante un trabajo temporal. Ahora bien, una vez más, se introduce una matización en el ámbito de las Administraciones Públicas: el contrato se mantendrá sólo hasta la ampliación de la plantilla con la consiguiente cobertura definitiva en su forma legal, momento en que se dará una causa lícita para su extinción.

3.3. Incidencia de los convenios colectivos en el contrato eventual

Como ya se ha indicado, a través de la negociación colectiva se permite tanto la adaptación de los límites temporales de la duración del contrato, como su número en proporción al número de trabajadores fijos de la plantilla.

Sobre la primera materia, la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2000⁵⁷ representa un punto de inflexión al declarar la prioridad del convenio colectivo de ámbito estatal sobre el convenio colectivo de ámbito provincial. En este caso, estimó procedente el despido en un contrato eventual de veinticuatro meses de duración, dentro del período de treinta meses al amparo del convenio estatal, frente al criterio mantenido por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la sentencia con fecha 22 de febrero del 2000, a raíz del recurso de suplicación, que señaló que el límite a aplicar era el de doce meses dentro del período de dieciocho fijado en el convenio sectorial de ámbito provincial, de manera que al haberse sobrepasado este tiempo el contrato había devenido en indefinido y, el despido en improcedente.

⁵⁶ El artículo 16.1 ET dice que «El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa».

⁵⁷ Véase la STS de 3 de noviembre de 2000 (ROJ 7993/2000).

El Tribunal Supremo subraya que el convenio estatal había reservado para su propio ámbito de negociación, entre otras materias, las modalidades de contratación, de modo que en virtud del artículo 84 del ET la temporalidad se declaró lícita y con ello la causa de su extinción.

Sobre los porcentajes establecidos en la negociación colectiva, PÉREZ REY⁵⁸ se apoya en la jurisprudencia de la Sala Cuarta para concluir que debe ser la propia autonomía colectiva la que determine las consecuencias de su inobservancia, pudiendo imponer la transformación en indefinidos de aquellos contratos que se celebren por encima del tope porcentual fijado, aun admitiendo que algún autor ⁵⁹ entiende que en estos casos se trata de una simple irregularidad administrativa.

4. APORTACIONES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONTRATO DE INTERINIDAD

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, en el contrato de interinidad, cuya finalidad es cubrir una vacante temporal, cabe diferenciar dos variantes: la interinidad por sustitución y la sustitución por vacante o interinidad impropia. Agruparé pues, en rúbricas diferentes, las aportaciones de la jurisprudencia en relación con cada una de las citadas variantes.

4.1. Interinidad por sustitución

En un principio, en este tipo de contratos el elemento causal de la interinidad está bien perfilado legalmente: la sustitución de los trabajadores que tienen el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, mientras subsista tal derecho. Ciertamente, ello facilita su control y reduce las dudas interpretativas, sin que por ello éstas queden totalmente eliminadas o se eviten los conflictos derivados de una utilización incorrecta o fraudulenta por parte del empleador.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de junio de 2012⁶⁰, debió precisar que la ausencia del trabajador durante el disfrute de sus vacaciones no conlleva una suspensión de su contrato de trabajo con derecho a la reserva de su puesto, sino una mera interrupción ordinaria

⁵⁸ PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación...*, cit., p. 327.

⁵⁹ MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Ampliación y reducción por convenio colectivo en las modalidades y términos de los contratos temporales de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 6, 1998, p. 11.

⁶⁰ Véase la STS de 12 de junio de 2012 (ROJ 4643/2012).

de la prestación de servicios que no genera una vacante propiamente dicha, y por ende, la sustitución del empleado es una causa de eventualidad que no puede reconducirse a la interinidad⁶¹.

De otra parte, la extinción del contrato ha sido objeto de debate jurisprudencial y doctrinal desde hace tiempo, habiéndose enfocado la cuestión desde dos perspectivas diferentes. Una de ellas hace hincapié en la naturaleza condicional del contrato de interinidad, y la otra en su naturaleza temporal, considerándolo sometido a término, impidiendo con ello la consolidación del interino en la plantilla ante la falta de reincorporación del titular del puesto, evitando la incertidumbre de su extinción, al mismo tiempo que se beneficia la libertad de la contratación por parte del empleador.

El enfoque condicional queda reflejado en la jurisprudencia que mantuvo que la relación laboral estaba condicionada a la reincorporación del trabajador sustituido, momento en el que, cumplida la condición, el contrato se extinguía, sin asociar consecuencia alguna a la falta de incorporación del titular. El Tribunal Supremo se adhirió a esta línea hasta el cambio reglamentario introducido en el artículo 4.2.d) del Real Decreto 2104/1984, en cuya virtud la falta de incorporación del trabajador sustituido transformaba en indefinida la relación laboral, de modo que el Tribunal Supremo acoge el enfoque condicional.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1997⁶² sostenía, de acuerdo con el citado precepto, que el contrato de interinidad mutaba en indefinido cuando el trabajador sustituido fallecía o era declarado en la situación de incapacidad permanente total o absoluta, o no se reincorporaba a su empresa en el tiempo fijado. La excepción a esta regla se daba en el ámbito de las Administraciones Públicas, que, como viene siendo práctica habitual por esta Sala, se somete a la legislación laboral con matices y así, en este marco el contrato temporal no se convertía en indefinido, sino en interinidad impropia por sustitución de vacante.

⁶¹ Sobre este particular, véase el comentario a la STS de 12 de junio de 2012, realizada por DE LA VILLA DE LA SERNA, L. E., PÉREZ DEL RIEGO, R., «Licitud de la modalidad de contratación eventual con el objeto de sustituir a trabajadores ausentes por vacaciones», La Ley Digital 3079/2013, p. 8 y 9.

⁶² Véase la STS de 20 de enero de 1997 (ROJ 235/1997), donde se citan las SSTs de 17 de Noviembre de 1987, de 30 de Septiembre de 1988, de 28 de Enero de 1993, de 27 de Enero y de 24 de Mayo de 1994, que entre otras, también trataron los asuntos nacidos durante la vigencia del R.D. 2104/1984.

Un nuevo viraje normativo motivó a su vez otro giro jurisprudencial. El artículo 4.2. b) del Real Decreto 2546/1994 elimina la apostilla que introdujo el 4.2.d) del Real Decreto 2104/1984, de modo que la duración del contrato de interinidad volvía a quedar sometida a la subsistencia del derecho de reserva: se abandonó el enfoque condicional y se abraza la naturaleza temporal del contrato.

Esta perspectiva fue respetada por el hoy vigente artículo 8.1. c) del Real Decreto 2720/1998, cuya disposición derogatoria única derogó expresamente el R.D 2546/1994. La jurisprudencia, en sintonía con la ley, mantiene la misma pauta: el contrato de trabajo en la modalidad de interinidad se extinguirá con la desaparición de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo o con la no reincorporación en tiempo del empleado sustituido, sin convertirlo en indefinido⁶³.

4.2. La sustitución por vacante o interinidad impropia

En relación con la segunda variante del contrato de trabajo de interinidad, que autoriza al empresario cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debe destacarse que fue primero fruto de una construcción jurisprudencial antes de ser reconocida formalmente en un texto legal. En origen el Tribunal Supremo sólo admitía la figura en los contratos celebrados por las Administraciones Públicas; pero al positivizarse la doctrina jurisprudencial en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, se abre también al empleador o empresario privado, de modo que se consolida en la contratación laboral temporal una nueva variante de interinidad.

De nuevo, debemos destacar la flexibilidad que introduce la jurisprudencia en asuntos laborales cuando interviene la Administración, en este caso, admitiendo que la demora en la provisión del puesto en situación de vacante por sustitución, aun incurriendo en una infracción administrativa, no determina *per se* la existencia de fraude de ley⁶⁴. La Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 1995⁶⁵, recuerda la doctrina que ha ido arbitrando la Sala en esta materia, que se condensa en tres orientaciones principales: «a) que

⁶³ Véanse, entre otras, las SSTs de 20 de enero de 1997 (ROJ 967/1996), de 30 de octubre de 2000 (ROJ 7842/2000) y de 13 de mayo de 2008 (ROJ 2852/2008).

⁶⁴ Por ejemplo, la STS de 23 de marzo de 1999 (ROJ 1996/1999).

⁶⁵ Véase la STS de 28 de noviembre de 1995 (ROJ 6020/1995).

las irregularidades en los contratos temporales celebrados por las Administraciones Públicas no transforman la relación laboral en indefinida; b) que los puestos de plantilla cubiertos personalmente por contratos temporales cuando éstos incurren en defectos esenciales hacen subsistir la relación laboral en una situación de interinidad indefinida, hasta que sea cubierto el puesto reglamentariamente, y c) que los criterios precedentes, de general aplicación, no son óbice para en casos especiales aceptar que, sin cubrir puestos de plantilla, existan contratos laborales de carácter indefinido».

Continuando en el ámbito administrativo, la jurisprudencia venía permitiendo que la amortización del puesto de trabajo produjese la extinción contractual de modo automático, previa denuncia, sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de acudir al régimen jurídico del despido objetivo (artículo 52 ET): así pues, la amortización específica de la plaza tiene el mismo efecto que las causas previstas en el artículo 49 ET para la extinción del contrato ⁶⁶.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014⁶⁷ ha dado un giro radical en este punto, inaugurando una doctrina en clara oposición con la anterior. Ahora la relación de interinidad por vacante en el ámbito de las Administraciones Públicas se concibe como una relación obligatoria sujeta a término resolutorio, y así en el Fundamento Jurídico Tercero de la resolución leemos que «La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque [...], nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 CC). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato [...]». Por ello, cuando con motivo de la amortización de la plaza el contrato se extingue antes de que llegue el término pactado, ocasionándose un perjuicio al trabajador que ve truncadas sus expectativas de empleo, este tiene derecho ser indemnizado conforme se establece, según el caso, en los artículos 51, 52 y 56 ET. Este planteamiento se ve confirmado en la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2016⁶⁸.

⁶⁶ Véase la STS de 14 de marzo de 2002 (ROJ 9377/2002).

⁶⁷ Véase la STS de 24 de junio de 2014 (ROJ 3081/2014).

⁶⁸ Véase la STS de 8 de marzo de 2016 (ROJ 1252/2016).

A juicio de BAZ TEJEDOR⁶⁹, este cambio jurisprudencial constituye una «solución más respetuosa y equilibrada con los principios de estabilidad en el empleo como con los que rigen la actividad reglada y la proscripción de arbitrariedad del empleador público, contribuyendo a eliminar incertidumbres jurídicas que pesaban sobre el mismo». La provisión definitiva de la vacante, «como hecho cierto concluyente del vencimiento contractual, conduce a considerar su eventual amortización como una decisión extintiva *ante tempus*, alejando su encaje de construcciones civilistas sobre obligaciones condicionales y potestativas, para enmarcarse, en cambio, en la figura del despido objetivo, que resultará aplicable en coherencia con la previsiones introducidas por la reforma laboral 2012».

⁶⁹ BAZ TEJEDOR, J. A., «El contrato de interinidad por vacante en la Administración Pública: un refuerzo a la proscripción de arbitrariedad», *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2016, p. 1.

IV. EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN LABORAL CAUSAL

1. PLANTEAMIENTO

El fraude de ley, que recoge el artículo 6.4 CC, es la contravención oblicua de una norma, para hacer inaplicable en su letra una prohibición legal (norma eludida), recurriendo a un acto o a una combinación de actos que la ley en sí no reprueba (norma de cobertura) pero que conducen al resultado prohibido o a un resultado práctico semejante.

En el ámbito de la contratación laboral temporal, se incurre en fraude de ley cuando al amparo de una relación laboral causal (norma de cobertura), se pretende eludir las obligaciones de una relación laboral indefinida (norma eludida). No obstante, también en este campo, puede considerarse que la contratación se ha realizado en fraude de ley, cuando aun cubriendo una necesidad temporal real, no se hayan respetado los requisitos legales exigidos para la celebración de dicho contrato.

Pero, antes de entrar a tratar la figura del fraude de ley, voy a detenerme en un supuesto que merece especial atención en la contratación laboral temporal, en cuanto el Derecho del Trabajo lo contempla en ocasiones como un supuesto particular del fraude de ley: la simulación en el contrato de trabajo⁷⁰.

2. LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL

Como hemos repasado en el primer capítulo, el contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, por el que una persona física llamada trabajador, presta sus servicios a otra, denominada empleador o empresario, a cambio de una retribución económica o salario.

⁷⁰ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 544.

Recuérdese que, en origen, el Derecho del trabajo, en sus aspectos de Derecho privado como sucede con el contrato de trabajo, es una rama desgajada del Derecho privado común, el Derecho Civil. Y así, partimos de la teoría general del contrato del Código Civil en todo aquello que no sea objeto de regulación específica por el ordenamiento laboral, como sucede con los elementos esenciales del contrato, vicios del consentimiento y de la declaración de la voluntad, invalidez, etc.

El motivo principal por el que el Derecho Laboral se consolidó como rama independiente del Derecho civil fue precisamente que la teoría clásica del contrato recogida en el Libro IV del CC, con la libre autonomía de la voluntad de las partes como punto principal, no casaba con una serie de normas de naturaleza imperativa que aspiraban a proteger a la que de facto era la parte débil del contrato: el trabajador. A ello se sumaron después los aspectos de Derecho público del Derecho Laboral, como, por ejemplo, el cumplimiento de unos deberes legales entre los que se encuentran, entre otros, el alta y cotización a la Seguridad Social, la comunicación de la existencia del contrato a la Oficina de Empleo (artículo 16 ET) y a los representantes de los trabajadores (artículo 8.3 ET), etc.

Así pues, al estudiar la simulación contractual en el ámbito laboral, partimos de las construcciones generales civiles, con las adaptaciones necesarias a las particularidades de nuestra disciplina.

Cuando las partes, para tratar de eludir alguna de las obligaciones legales inherentes al contrato de trabajo, o con la finalidad de obtener una ventaja tributaria, de cotización, subvención o prestación, de forma consciente y voluntaria formalizan un contrato que contiene elementos y condiciones que no responden a la realidad de la relación laboral que se pretende entablar –si es que se pretende entablar alguna–, manifestando una voluntad externa distinta de su voluntad interna, estamos ante un caso de simulación contractual, del que pueden derivar importantes consecuencias.

MARTIN VALVERDE⁷¹ nos recuerda que la jurisprudencia ha venido señalando la simulación contractual como un vicio de la declaración de la voluntad, y que es labor del juez

⁷¹ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 544.

determinar si existe «deduciéndola de pruebas indiciarias que le lleven a la apreciación de existencia o inexistencia de causa o de concurrencia de una causa falsa en el negocio».

Existe simulación absoluta cuando los sujetos no tienen intención de celebrar realmente ningún contrato, sino de crear una apariencia ficticia externa, de simular, mientras que en la simulación relativa bajo la apariencia de un determinado contrato los sujetos intentan ocultar otro diferente, disimular⁷². Veámoslo.

2.1. La simulación absoluta

La doctrina laboralista ⁷³ viene definiendo la simulación absoluta como « [...] la creación de la apariencia de un contrato [...] que los sujetos no tienen intención de celebrar: se simula la constitución de una relación laboral como mera apariencia externa que no contiene ningún otro negocio distinto; la finalidad que normalmente se persigue con esta operación es la de lograr que el pretendido trabajador consiga determinadas ventajas de la condición de asalariado [...]». A lo que podemos añadir que, en función de las circunstancias de cada caso, puede suceder que también la otra parte, en su condición de empleador pretenda obtener determinados beneficios, eludiendo su sometimiento a las normas laborales o de Seguridad Social que impone la relación jurídica laboral.

En estos casos, al no existir contrato, no existe causa ni consentimiento, sólo hay una apariencia vacía que conduce a la ineficacia y nulidad radical del contrato conforme los artículos 1261 y 1275 CC (*nullum est negotium; nihil est actum*)⁷⁴. No obstante, para eliminar esa apariencia de contrato, debe ejercitarse la acción de nulidad ante la Jurisdicción competente para obtener su declaración, si bien es cierto que en la práctica apenas se recurre a ella: lo normal es acudir a la resolución del contrato durante el período de prueba (artículo 14 ET) o al régimen de la extinción [artículo 49.1 d) ET]. Un contrato nulo no produce ningún efecto (*quod nullum est nullum effectum producit*) y la declaración de nulidad de un contrato tiene efectos *ex tunc*. Nótese que la regla recogida en el artículo 9.2 ET según la cual el

⁷² Véase la STS de 18 de abril de 1990 (ROJ 3322/1990) que dice: «El negocio simulado se definió ya en la Sentencia de la Sala 1ª de este Tribunal de 29 de octubre de 1956 (RJ 1956/3421), como aquel que tiene una apariencia contraria a la realidad porque no existe en absoluto (simulación absoluta) o porque es distinto de aquel que se muestra al exterior (simulación relativa)».

⁷³ Véase la STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 10 de diciembre de 2007 (ROJ 17183/2007).

⁷⁴ Véase la STSJ Cantabria, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 4 de febrero de 2010 (ROJ 128/2014).

trabajador tendrá derecho a exigir una indemnización equivalente al importe de los salarios (sin tener esta naturaleza), por el trabajo que efectivamente hubiera prestado, aspira a evitar el enriquecimiento injusto del empresario que se hubiera beneficiado de ellos: esta obligación no nace del contrato nulo, sino de lo que la doctrina viene calificando de cuasicontrato –el enriquecimiento injusto– y, en último término, de la propia ley.

Estas situaciones anómalas están contempladas también desde la perspectiva del Derecho Laboral sancionador: el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)⁷⁵ tipifica como infracciones muy graves el falseamiento de documentos o la connivencia del trabajador para obtener prestaciones fraudulentas, beneficios indebidos o para eludir las obligaciones que cualquiera de las partes deba cumplir en materia de prestaciones [artículo 23.1 c)], la simulación de la contratación [artículos 23.1.e) y 26.1] y la connivencia del empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social (artículo 26.3).

2.2. La simulación relativa

Como hemos adelantado, la simulación relativa se da cuando, bajo la apariencia o máscara de un determinado negocio jurídico, los sujetos ocultan otro de naturaleza distinta, que es el realmente celebrado y que pretenden esconder, normalmente con el objeto de obtener alguna ventaja engañando a terceros.

La simulación relativa es más compleja que la absoluta, pues en ella existe un contrato disimulado que puede ser válido. Piénsese además que la delimitación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral es una cuestión compleja, pues el ordenamiento jurídico no siempre perfila con claridad los contornos de ciertas modalidades de contratación civil o mercantil que podrían dar cobertura a lo que en realidad es una relación laboral ⁷⁶.

⁷⁵ El artículo 23.1.c) dice textualmente: «son infracciones muy graves: El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones».

⁷⁶ MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M. N., *Manual de Derecho de Trabajo*, Comares, 12ª ed., Granada, 2014, p. 457.

Aquí los sujetos emplean intencionadamente el negocio simulado como pantalla o disfraz para ocultar el acto real que se ejecuta en la práctica. En esta situación no falta la voluntad de celebrar un contrato, pero este se presenta envuelto en otro, de modo que la simulación no afecta a la existencia o no de un negocio jurídico, pero sí al tipo de negocio celebrado⁷⁷. Para descubrir la verdadera naturaleza de los pactos, la jurisprudencia aconseja acudir a las reglas de interpretación de los contratos o a la prueba de presunciones. Así, el artículo 1282 en relación con el artículo 1281 *in fine*, ambos del CC, nos dice que para desvelar y juzgar la verdadera intención de los contratantes, deberá atenderse a los actos de estos coetáneos y posteriores al contrato.

Mientras que en la simulación absoluta la falta de causa produce la nulidad radical del negocio simulado, en la simulación relativa a esta consecuencia debe sumarse el problema de la disciplina del negocio jurídico que realmente se quiso celebrar -el contrato disimulado-, que insisto, es válido de reunir los requisitos generales exigidos por la ley. Lo más habitual será que con la simulación relativa se haya buscado eludir la aplicación de algunos aspectos imperativos de la regulación del contrato disimulado, debiendo procederse a la estricta aplicación de los preceptos jurídicos pertinentes *ex* artículo 3.1 ET⁷⁸.

Esto último nos muestra la proximidad de la simulación al fraude de ley, del que paso ya a ocuparme.

3. EL FRAUDE DE LEY EN GENERAL: ARTÍCULO 6.4 DEL CÓDIGO CIVIL

El artículo 6.4 del CC, en la redacción que le confirió la crucial reforma del Título Preliminar en 1974, contempla expresamente la figura del fraude de ley en los siguientes términos: «Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado

⁷⁷ Véase la STS de 3 de mayo de 2015 (ROJ 2773/2005), que declaró la existencia del contrato de trabajo en la relación que los contratantes denominaron como “arrendamiento de servicios de asistencia jurídica”, ya que además de la voluntariedad concurrían las tres notas características del contrato de trabajo, a saber, «la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios».

⁷⁸ Compárese con la disciplina de la nulidad parcial recogida en el artículo 9.1. ET. Véase a este respecto MONEREO PÉREZ, J. L. *et al*, *Manual de Derecho...*, *cit.*, p. 456.

prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir»⁷⁹.

Recuérdese el carácter de Derecho común del Derecho Civil, supletorio en mayor o menor medida del resto de las disciplinas tal y como se desprende expresamente del artículo 4.3 CC. De modo que, aunque la configuración legal del fraude de ley con carácter general se ubica en nuestro ordenamiento en el citado 6.4 CC⁸⁰, su aplicación se extiende al resto de las ramas de aquel⁸¹.

Centrándonos ya en el Derecho del Trabajo, el ET no contiene ninguna norma general relativa al fraude de ley en la contratación laboral, de modo que el artículo 6.4 CC es la norma aplicable. Existe sin embargo un ámbito concreto en el que el Derecho de Trabajo sí dota de una regulación especial al fraude de ley, y es precisamente el de la contratación temporal, y así, el artículo 15.3 ET reza: «Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley».

Nótese que este régimen específico desplaza al previsto en el artículo 6.4 del CC, y de hecho, la consecuencia jurídica que se anuda al fraude es diferente: el artículo 15.3 ET no ordena la aplicación de la norma que se pretende eludir como hace el artículo 6.4 CC, sino que el legislador laboral va más allá y sanciona el fraude de ley con la transformación del contrato temporal en indefinido de modo taxativo⁸². De todas maneras, si profundizamos un poco más, la brecha entre ambos regímenes no es tal: como señala VALDÉS ALONSO⁸³, el

⁷⁹ PÉREZ REY, J., *La transformación de la contratación...*, cit., p. 196 y 199, nos recuerda que el precepto se introdujo en el Código Civil tras la reforma que en 1974 afectó a su Título Preliminar, influyendo decisivamente en su elaboración las ideas de DE CASTRO.

⁸⁰ Véase la STC 37/1987, recurso de inconstitucionalidad núm. 685/1984, de 26 de marzo, BOE núm. 89 de 14 de abril de 1987, FJ 8, donde predica que el fraude de ley es una institución jurídica que persigue la eficacia de las normas frente a los actos que pretenden fines prohibidos por el ordenamiento jurídico, siendo una categoría que despliega idénticos efectos invalidantes en todos los sectores del ordenamiento jurídico y que sólo por tradición histórica se mantiene en el Código Civil.

⁸¹ Salvo en el orden penal. Véase la STC 75/1984, recurso de amparo núm. 765/1983, BOE. núm. 181 de 31 de julio de 1984, donde declaró que no cabe hacer uso de esta figura en la aplicación de la ley penal, «pues la territorialidad de ésta (art. 8.1 del Código Civil) y la inexistencia de ella de normas disponibles a cuyo amparo puedan producirse consecuencias jurídicas favorables hacen resueltamente imposible extender a este sector del ordenamiento la figura del fraude de ley».

⁸² No se trata pues de una presunción *iuris tantum* como sucede en el artículo 8.2 ET estudiado anteriormente: el contrato será indefinido siempre.

⁸³ VALDÉS ALONSO, A., «Sucesión de contratos temporales realizados en fraude de ley y determinación del período computable a efectos de la fijación de la indemnización por despido improcedente. Sobre el supuesto carácter presuntivo del artículo 15.3 ET (Comentario a la STS de 16 de abril de 1999)» *Relaciones Laborales*, núm. 13, 1999, p. 821, tomo 2, LA LEY.

artículo 15.3 ET «no es otra cosa que una “traducción laboral” del art. 6.4 CC que dispone: «Los actos realizados al amparo del texto de una norma (contratación temporal al amparo del art. 15.1 ET) que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él (estabilidad en el empleo), se consideraran ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir (contratación indefinida *ex art. 15 ET*)».

Así pues, como he apuntado al principio, la teoría general sobre el fraude expuesta por la doctrina civil nos es de utilidad a los efectos del artículo 15.3 ET, de ahí que, antes de continuar, me detenga en algunos puntos de la misma.

El fraude de ley extrínseco –que es el que tiene *in mente* el artículo 6.4 CC– necesita la concurrencia de dos normas: la de cobertura, que es la utilizada por quien intenta defraudar y la norma defraudada, que es la que se pretende eludir o soslayar con el propósito de obtener un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico considerado como un todo. Se sanciona, pues, la contravención oblicua o indirecta de la ley, mientras que el incumplimiento directo de la misma está contemplado con carácter general en el artículo 6.3 CC⁸⁴.

Uno de las cuestiones más debatidas en relación con el fraude de ley es la relativa al elemento intencional: ¿es preciso que el sujeto o sujetos persigan intencionalmente eludir una norma para que se pueda apreciar la existencia de fraude? La doctrina se divide entre posturas objetivistas y subjetivistas: así, DE CASTRO⁸⁵ fue partidario de la teoría objetiva plasmada en la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 13 de junio de 1959, al entender que no es necesario que el autor del acto tenga intención de infringir la ley, y la prueba por su parte de que dicha intención no existía no le va a exonerar de las consecuencias ligadas al fraude de ley. En este orden de ideas, el único fin de la doctrina del fraude sería la defensa del cumplimiento de las leyes, y no la represión de la intención maliciosa de los sujetos, cometido del que se deben encargar otras instituciones. Por el contrario, para LACRUZ⁸⁶, defensor de la postura subjetivista, resulta muy difícil pensar que no existe intención de defraudar en el

⁸⁴ El artículo 6.3 CC dice: «Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención».

⁸⁵ DE CASTRO Y BRAVO, F., *Derecho Civil de España*, edición facsimilar, Civitas, Madrid, 1984, p. 547 y 548.

⁸⁶ LACRUZ BERDEJO, J. L., SANCHO REBULLIDA, F., LUNA SERRANO, A., DELGADO ECHEVERRÍA, J., RIVERO HERNÁNDEZ, F., RAMS ALBESA, J., *Elementos de Derecho Civil. I Parte General*, 5ª ed., DYKINSON, Madrid, 2012, p. 202.

ámbito propio y estricto del fraude de ley: de hecho, la voluntad de escapar a la aplicación de la norma imperativa será lo que en muchas ocasiones diferenciará un acto lícito del que no lo es.

La postura objetivista siempre ha primado en la jurisprudencia civil⁸⁷, pesando quizás en esta orientación la dificultad inherente a la prueba de algo tan etéreo como es la intención de defraudar. No así en el orden laboral, donde los tribunales han venido exigiendo la existencia de una conducta dolosa dirigida a obtener un resultado contrario al ordenamiento jurídico para apreciar el fraude. No obstante, a la vista de los pronunciamientos más recientes, parece que la Sala Cuarta camina hacia una concepción objetiva del fraude de ley, prescindiendo así de la intención del autor⁸⁸.

Otra de las pautas seguidas constantemente por la jurisprudencia en relación al fraude de ley es exigir de quien lo alega que lo pruebe satisfactoriamente, de modo que sólo se reputará existente cuando quede acreditado de forma plena, notoria e inequívoca por los hechos que lo configuran⁸⁹. Ahora bien, la doctrina jurisprudencial también viene reconociendo que este rigor probatorio no implica que no se acepten las pruebas indirectas, y así, dice la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su Sentencia de 4 de febrero de 1999 que «la prueba de presunciones prevista en el artículo 1253 del Código Civil⁹⁰, al apreciar un enlace preciso y directo, según las reglas del criterio humano, entre el hecho demostrado y aquel que se trata de deducir»⁹¹.

⁸⁷ Véase la STS, Sala Primera, de 17 de abril de 1997 (ROJ 2675/1997), que indica: «como se viene repitiendo igualmente desde la S. de 13 de junio de 1959, no es necesario que la persona que realice el acto o los actos en fraude de ley tenga intención o conciencia de burlarla».

⁸⁸ Véase la STS de 6 de mayo de 2003 (ROJ 3087/2003), donde ya se observa su aproximación a la concepción objetivista: «Este *fraus legis* no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud de la Administración empleadora estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (*dolus malus*) sino la simple y mera consciencia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, sino que es una clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad gestionada».

⁸⁹ Véase, entre otras muchas, la STS de 11 de octubre de 1991 (ROJ 5303/1991).

⁹⁰ El artículo 1253 CC fue derogado por la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, cuyo artículo 386 recoge ahora el régimen de las presunciones judiciales: «1. A partir de un hecho admitido o probado, el tribunal podrá presumir la certeza, a los efectos del proceso, de otro hecho, si entre el admitido o demostrado y el presunto existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. La sentencia en la que se aplique el párrafo anterior deberá incluir el razonamiento en virtud del cual el tribunal ha establecido la presunción.

2. Frente a la posible formulación de una presunción judicial, el litigante perjudicado por ella siempre podrá practicar la prueba en contrario a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior».

⁹¹ Véase STS de 4 de febrero de 1999 (ROJ 645/1999).

4. LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL FRAUDULENTA

La contratación laboral temporal es una institución que se presta especialmente al uso fraudulento por parte del empleador, pues no en vano permite contratar con mayor rapidez y obtener ciertos beneficios (reducción y bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social, ausencia de costes de despido), en supuestos donde la causa objetiva legalmente requerida para acogerse a estas modalidades contractuales no se da realmente: por ejemplo cuando la actividad no tiene autonomía ni sustantividad dentro de la empresa, ni un carácter extraordinario, esporádico, ni temporal, etc. Además, si el empleador en cuestión es una gran empresa, le resulta más fácil ocultar el fraude.

4.1. Interpretación del artículo 15.3 ET

Teniendo esto en cuenta, es fácil explicarse que, como he adelantado en el epígrafe anterior, el artículo 15.3 ET regule expresamente el fraude de ley en la contratación temporal, y que haya un copioso y dinámico cuerpo de jurisprudencia sobre la materia.

Recordemos el tenor literal del precepto para estudiar mejor su interpretación: «Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley». La redacción de este artículo, en concreto la expresión “se presumirá”, puede resultar engañosa a primera vista de ahí que sea preciso examinarlo con detenimiento. En primer lugar, adviértase que el supuesto de hecho de la norma es la existencia de un contrato temporal celebrado en fraude de ley, y la consecuencia jurídica es que éste “se presumirá por tiempo indefinido”. Así pues, en ningún momento el artículo 15.3 ET sugiere que el fraude de ley se presuma: como hemos dicho, el fraude debe ser puntualmente probado por quien lo alega, como indica, entre otras muchas, la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1994⁹². Es en relación con la consecuencia jurídica del fraude acreditado cuando el artículo 15.3 ET habla de presunción: el contrato, repito, se presumirá celebrado por tiempo

⁹² Véase la STS de 10 de noviembre de 1994 (ROJ 7269/1994).

indefinido. Nos encontramos pues ante una presunción no judicial sino legal⁹³, y como es sabido, las presunciones legales pueden ser de dos tipos: relativas o *iuris tantum* –cuando se admite la prueba en contrario–, y absolutas o *iuris et de iure* –cuando dicha prueba en contrario no es posible–. En realidad, siempre que se acredite el fraude el contrato se considerará concluido por tiempo indefinido, de modo que el giro del artículo 15.3 ET, “se presumirán” sólo puede entenderse gramaticalmente como una presunción legal absoluta⁹⁴. Lo cierto es que el legislador podría haberse expresado de una manera más simple, sustituyendo la expresión “se presumirán” por “se reputarán” o “se entenderán”.

En relación con lo anterior, ALONSO OLEA y BARREIRO GONZÁLEZ⁹⁵, señalan que: «lo que el precepto nos está queriendo decir es que no nos hallamos ante una presunción, sino en definitiva ante lo que la Ley considera *per se* un fraude, a saber, la celebración de contratos temporales fuera de los casos listados y, ante su reacción contra el mismo al reputarlo celebrado por tiempo indefinido. De tal manera, que si la contratación temporal no está dentro de los supuestos previstos y se probase su existencia, la consecuencia jurídica es la conversión del contrato temporal en indefinido».

4.2. Tratamiento jurisprudencial del fraude de ley en la contratación temporal

Ya he avanzado líneas arriba que el artículo 15.3 ET ha dado pie a una nutrida jurisprudencia. Hay dos tipos de casos litigiosos especialmente caracterizados en los que me voy a detener ahora: una vez más, la distinción entre el contrato eventual y el fijo discontinuo, y la problemática de las novaciones fraudulentas. El tercer grupo de supuestos destacables, el relativo al encadenamiento contractual, será tratado en epígrafe aparte.

⁹³ Sobre el régimen de las presunciones legales, véase el artículo 385.3 LEC: «Las presunciones establecidas por la ley admitirán la prueba en contrario, salvo en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba».

⁹⁴ Otra cosa es que el artículo 15.3 ET en la interpretación propuesta no cumpla estrictamente con los requisitos del artículo 385 LEC, en concreto con su último apartado. Pero piénsese que la LEC es del año 2000, mientras que el tenor del vigente artículo 15.3 ET proviene del texto refundido de 1995.

⁹⁵ En este sentido, Cfr. ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., *Estatuto de los trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, Civitas, 4ª ed., Madrid, 1995, p. 96; MONTROYA MELGAR, A. *et al*, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 2ª ed., Pamplona, 1997, p. 74.

4.3. Contrato eventual fraudulento y contrato fijo discontinuo

Como hemos expuestos con anterioridad, las figuras del contrato temporal eventual y del contrato fijo discontinuo son de delimitación compleja. Ello hace que sea fácil recurrir a la disciplina del contrato eventual (norma de cobertura) para eludir el régimen del contrato fijo discontinuo (norma eludida). Así nos lo recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2014⁹⁶.

La resolución ha sido comentada por ALCÁNTARA Y COLÓN⁹⁷, quien nos dice «que la delimitación entre ambas figuras estaba bastante clara pero la Sentencia [...] ha vuelto a poner en la palestra que estos supuestos se siguen produciendo y que algunos tribunales no habían aplicado bien esta doctrina». Lo importante de este pronunciamiento, según el autor, es que «recoge y sintetiza la doctrina jurisprudencial delimitadora de las figuras jurídicas que estamos reseñando, amén de revocar la indebida aplicación de la figura eventual por parte del tribunal inferior».

Son muchos los casos que resuelven los tribunales en los que bajo una modalidad eventual se esconde la figura del trabajo fijo discontinuo. El hecho de que un mismo trabajador sea contratado sucesivamente de forma eventual no impide que esa contratación sea válida, el problema surge cuando esa sucesión contractual se realiza de forma periódica y cíclica o en una actividad propia de la empresa: aquí es cuando se deben deslindar con cuidado ambas modalidades contractuales.

El Tribunal Supremo ha venido determinando con bastante claridad la diferencia entre las dos modalidades, que radica principalmente en la coyuntura empresarial que los motiva: el trabajo eventual atiende a una «necesidad del trabajo [que] es en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular», y el fijo-discontinuo opera «cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad

⁹⁶Véase la STS de 15 de octubre 2014 (ROJ 4262/2014).

⁹⁷ ALCÁNTARA Y COLÓN, J. M., «La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada». *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2016, p. 2.

de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad»⁹⁸.

En este supuesto concreto no quedó acreditada ni identificada la causa o circunstancia que justificara la sucesión de los contratos eventuales, ni la parte demandada (empresa) demostró la naturaleza temporal de la prestación contratada (en este caso se produce una inversión de la carga de la prueba, el empresario debe justificar la licitud de la contratación), por lo que los contratos se consideraron fraudulentos y, en aplicación del artículo 15.3 ET se reputaron indefinidos desde su origen (*ex tunc*).

4.4. Novaciones fraudulentas

En los supuestos de novaciones o conversiones fraudulentas de un contrato indefinido en uno temporal, sin causa que las legitime, el empleador persigue hacerse con la posibilidad de poner fin a la relación laboral en condiciones más flexibles –las de los contratos temporales- y eludiendo así las consecuencias derivadas de un despido improcedente en un contrato indefinido.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 1995⁹⁹, apreció la existencia de fraude de ley en el siguiente caso: el Departamento de Educación Especial del Gobierno Vasco celebró un contrato laboral indefinido con una trabajadora, como resultado de la adjudicación de plazas una vez superado el correspondiente concurso-oposición; con posterioridad, dicho contrato indefinido se vio sustituido por un contrato eventual concluido entre las mismas partes. El Tribunal Supremo considera que este segundo contrato novatorio es fraudulento argumentando su decisión en los siguientes términos. Se recuerda en primer lugar que aquí la novación implica una renuncia a los derechos adquiridos que prohíbe el artículo 3.5 ET, no bastando la voluntad acorde de las partes para transitar hacia un contrato laboral temporal con esas consecuencias, sino que debe concurrir la causa objetiva específica prevista para la modalidad que justifica la temporalidad. Sentado esto, se procede a declarar la naturaleza fraudulenta del segundo contrato conforme el artículo 6.4 CC y el artículo 15.3 ET.

⁹⁸ Véase la STS de 15 de octubre 2014 (ROJ 4262/2014).

⁹⁹ Véase la STS de 22 de diciembre de 1995 (ROJ 7726/1995).

Por último, se declara improcedente el despido amparado en la naturaleza temporal del a la postre fraudulento contrato novado, siguiendo la doctrina reiterada de la Sala.

Nótese que, en sentido inverso, las conversiones de falsos contratos temporales en indefinidos también pueden encerrar un acto fraudulento si la transformación se produce con la exclusiva finalidad de obtener las bonificaciones que fomentan la estabilidad del empleo¹⁰⁰. La doctrina y jurisprudencia consideran que el contrato inicial no es en realidad temporal sino indefinido, por lo que la conversión es fraudulenta y no resulta aplicable los beneficios pretendidos¹⁰¹¹⁰².

5. EN ESPECIAL, EL ENCADENAMIENTO CONTRACTUAL O LA PERMANENTE INESTABILIDAD

Uno de los sectores más espinosos en nuestro campo de estudio es el fenómeno del encadenamiento de los contratos temporales: en la práctica, la contratación sucesiva, lejos de ser una medida de fomento del empleo, se ha convertido en un mecanismo de fraude a la deseable estabilidad laboral que las Exposiciones de Motivos de algunas leyes de reforma y otros documentos programáticos dicen perseguir.

El problema no sólo afecta a nuestro país, sino que también inquieta al ámbito de la UE: de hecho uno de los principales objetivos de la Directiva 70/99/CE, fue poner freno al abuso de la contratación temporal y, especialmente, a la concertación de sucesivos contratos que sólo conducen a una permanente inestabilidad en el empleo y a una endémica precariedad laboral. En sintonía con ello, la cláusula 5ª.2 del Anexo del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, ordenó a los Estados miembros concretar en qué condiciones estos contratos se considerarán «sucesivos» y cuándo celebrados por tiempo indefinido.

¹⁰⁰ El artículo 12.4 de la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, establece una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la transformación en indefinido de los contratos de primer empleo joven regulados por el artículo 15.1.b ET y sus normas de desarrollo.

¹⁰¹ Véase la STSJ Canarias/Las Palmas de 17 octubre 2002 (ROJ 2763/2002).

¹⁰² MONTAYA MELGAR, A., «La estabilidad en el empleo y su garantía jurisdiccional y administrativa», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, 2005, p. 139.

Uno de los objetivos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, fue introducir límites temporales al encadenamiento de los contratos de duración determinada, modificando para ello el tenor literal del entonces vigente artículo 15.5 ET 1995, cuya redacción tras la reforma se mantiene en el ET de 2015.

Entre las medidas adoptadas por la mencionada ley, destacan las dirigidas a «establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida». Así, el artículo 15.5 ET pasó a disponer que: «los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos».

La Ley 35/2010, como señala LAHERA FORTEZA¹⁰³, muestra una «clara continuidad con los objetivos y medidas de la reforma laboral de 2006 (decreto-ley 5/2006 y ley 43/2006 [...], que también pretendía reducir la dualidad del mercado de trabajo sin cambiar las estructuras del sistema, utilizando instrumentos similares, reforzados ahora con el cambio normativo». Las dos reformas intentan poner coto a la temporalidad y con ello a la precariedad, de modo que se consiga la creación de empleo estable.

Esta limitación en la sucesión de la contratación, para VALVERDE ASENSIO¹⁰⁴, no supone una nueva medida para atajar el fraude de ley, sino «una limitación legal a la libertad de contratación aun cuando inicialmente fuera posible la misma, al margen del análisis de la concurrencia o no de las causas justificativas de dichos contratos temporales conforme la previsión general del art. 15.1 ET [...], estamos ante una sanción legal que declara como indefinida la relación laboral en los supuestos en que la sucesión de contratos temporales supera los topes legales establecidos (independientemente de la valoración de dicha contratación temporal) [...]». Nos encontramos simple y llanamente ante una norma imperativa

¹⁰³ LAHERA FORTEZA, J., «La reforma de la contratación laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 21/22, 2010, p. 139.

¹⁰⁴ VALVERDE ASENSIO, A. J., «La limitación a la sucesión de contratos temporales. Un análisis del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (I)», *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2008, p. 303.

que prevé la conversión automática de un contrato de trabajo temporal en indefinido en caso de que se den los presupuestos previstos en la misma». La reflexión del autor se entiende si recordamos la diferencia entre la contravención directa de una norma (regulada como se ha dicho con carácter genérico en el artículo 6.3 CC) y la contravención oblicua o indirecta ínsita en el fraude de ley.

Ciertamente, la posibilidad de encadenar contratos temporales de duración determinada, sin exceder el límite del artículo 15.5 ET, concurriendo la causa objetiva de la temporalidad, y el resto de las condiciones legales o convencionales que le son de aplicación, es una opción legal de la que todo empresario (incluida la Administración Pública), puede hacer uso. Ahora bien, el problema surge cuando, entre los distintos contratos encadenados, existe alguno que no se ajusta a los requisitos citados, y, entonces, debe resolverse si la ilicitud de cualquiera de ellos contamina al resto de la cadena o sólo se debe tener en cuenta el último.

Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2006¹⁰⁵, expone que «un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su regulación propia con carácter necesario constituye una relación laboral indefinida. Y no pierde esta condición por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales, que ello lo es por constituir una sola relación laboral. [...] Esta unidad de la relación laboral no se rompe por cortas interrupciones que buscan aparentar el nacimiento de una nueva. [...] La afirmación de que “en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos” es una afirmación que sólo podría ser aceptada de modo excepcional, cuando de las series contractuales reflejadas en los hechos probados no se infiere defecto sustancial alguno en los contratos temporales, o fraude de ley».

Ahora bien, ¿cuándo podemos estimar que esas interrupciones son “cortas” y sospechar fines espurios? La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ha venido calificando como sucesivos el encadenamiento de contratos temporales ilegales si entre la finalización de uno y el inicio del siguiente no existía una interrupción superior a los 20 días, plazo de caducidad para ejercitar la acción de despido conforme el artículo 59.3 ET. El control judicial sobre el encadenamiento de los contratos temporales con el mismo trabajador se sintetiza en cuatro reglas esgrimidas por la doctrina jurisprudencial, a saber¹⁰⁶:

¹⁰⁵ Véase la STS de 24 de abril de 2006 (ROJ 3080/2006).

¹⁰⁶ Véase la STS de 22 de abril de 2002 (ROJ 9235/2002).

1º. Si no hay solución de continuidad en la secuencia contractual deben examinarse todos los contratos suscritos.

2º. Si en dicha secuencia contractual se ha producido una interrupción inferior a 20 días, plazo de caducidad de la acción de despido, se examinan todos los contratos encadenados.

3º. Si se ha producido en la cadena contractual una interrupción superior a 20 días, que se corresponde con el plazo de caducidad para la acción de despido, sólo procede controlar los contratos celebrados con posterioridad.

4º. El control judicial debe recaer sobre toda la cadena contractual, sin atender al plazo de las interrupciones, si se apreciase una unidad esencial del vínculo laboral y una actuación empresarial en fraude de ley.

En resumen, si la irregularidad se forja en el contrato temporal que inicia la serie de los suscritos entre la empresa y el trabajador, se transforma la relación en indefinida desde su origen, con la nulidad de todos los contratos celebrados con posterioridad, computándose todo el tiempo de trabajo a efectos de la indemnización prevista en el artículo 56.1 ET.

Ahora bien, la tesis de “los 20 días”, hizo aguas con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 23 de abril de 2009¹⁰⁷ (caso *Kiriaki*) que, resolviendo la cuestión prejudicial planteada por un tribunal griego, declaró que «una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos temporales separados por un intervalo máximo de 20 días laborales puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE [...], una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo seguidos deben considerarse sucesivos permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos 20 días en la cadena de contratos celebrados con el empresario».

Por lo demás, en la misma sentencia *Kiriaki* el TJCE indica que es aplicable al sector público la limitación de la sucesión de los contratos temporales para la prevención del fraude de ley¹⁰⁸, de acuerdo con la Directiva 1999/70/CE. No obstante, advertimos una vez más las

¹⁰⁷ Véase la Sentencia del TJCE, Sala Tercera, de 23 de abril de 2009 (C-378/07).

¹⁰⁸ La disposición adicional decimoquinta. 2, ET señala que: «[...] lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de

singularidades de la contratación con la Administración Pública, pues aquí la limitación del encadenamiento contractual temporal que impone el artículo 15.5 ET no transforma la condición del trabajador en fijo sino en indefinido no fijo¹⁰⁹. La justificación a esta particularidad la hallamos en la primacía del mandato constitucional que garantiza la selección y el acceso a la Función Pública en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad: en consecuencia, la relación laboral se extinguirá tras la cobertura reglada de la plaza de forma definitiva conforme el artículo 49.1 b) ET, o con la amortización del puesto, en cuyo caso resulta de aplicación lo previsto en los artículos 51 y 52 ET¹¹⁰ tal y como prevé la disposición adicional vigésima ET¹¹¹.

Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años».

¹⁰⁹ Recuérdese la STS de 19 de mayo de 1992 donde se menciona la singularidad de la aplicación del Derecho del Trabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas.

¹¹⁰ MARTÍN VALVERDE, A. *et al*, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 566 y 567. En el mismo sentido BAZ TEJEDOR, J. A., «El contrato de interinidad por vacante en la Administración Pública: un refuerzo a la proscripción de arbitrariedad», *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2016, p. 14.

¹¹¹ Véanse las SSTs de 8 de julio de 2014 (ROJ 3514/2014) y de 16 de septiembre de 2014 (ROJ 3926/2014).

CONCLUSIONES

PRIMERA: De conformidad con el tenor de la ley, sólo pueden celebrarse contratos temporales cuando concurren las causas objetivas legales previstas en el artículo 15.1 ET para cada una de las tres modalidades: el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad *-numerus clausus-*. Ahora bien, la imprecisión y vaguedad de los términos utilizados en el precepto para describir las causas de la temporalidad, unida a la alta conflictividad en este campo, ha permitido que la jurisprudencia en su función de interpretación y aplicación del Derecho, haya procedido, en ocasiones, a una interpretación extensiva de los supuestos previstos por la ley.

Hay que subrayar que en nuestro ordenamiento jurídico no se sigue la doctrina del precedente y el Tribunal Supremo, al no quedar vinculado por su línea jurisprudencial, esta puede evolucionar, matizarse e incluso virar.

A estos efectos, es digno de mención el giro radical experimentado por la jurisprudencia sobre el contrato para obra o servicio determinado en la STS de 15 de julio de 1997; así, en un principio negaba la existencia de una obra o servicio determinado en aquellos trabajos que no atendían a la ejecución de una obra entendida como la elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, realizada en el marco de una contrata o concesión de servicios, terminando por admitir que en estos supuestos hay una necesidad de trabajo objetiva, definida y limitada en el tiempo, es decir, la doctrina jurídica considera lícita la cláusula que limita la duración de estos contratos a la duración de la contrata, basándose en la relación mercantil y no en la causa objetiva de la contratación. Todo ello determina, a mi entender, una situación más vulnerable del trabajador y una menor estabilidad laboral que, lejos de restringir la contratación temporal en favor de la contratación indefinida, contribuye al aumento de la temporalidad y la permanente inestabilidad de los trabajadores.

SEGUNDA: Dicha tendencia “flexibilizadora” se aprecia también en el ámbito de la Administración Pública: los órganos judiciales vienen modulando las relaciones laborales en

este terreno, en comparación con el ámbito privado. Amparándose en la naturaleza pública y el interés general que debe perseguir, autorizan indistintamente el uso de las modalidades de contratación temporal para cubrir transitoriamente vacantes o suplir la falta de personal.

Así, en relación con el contrato de interinidad, cuya finalidad en principio era cubrir una vacante temporal, ahora cabe diferenciar dos variantes: la interinidad por sustitución y la interinidad impropia o sustitución por vacante. Esta última fue fruto de una construcción jurisprudencial, que antes de recogerse en su texto legal abriéndose también al empleador o empresario privado –artículo 4 del R.D. 2720/1998-, sólo se admitía en los contratos celebrados por las Administraciones Públicas.

También quiero señalar que en el ámbito de la Función Pública se viene observando un uso abusivo de las contrataciones temporales, donde en ocasiones el proceso de selección no se atiene a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y se demora su provisión definitiva.

TERCERA: La dualidad laboral describe la segmentación del mercado laboral español en trabajadores con contratos temporales y trabajadores con contratos indefinidos. Estos últimos, conocidos también como los *insiders* o privilegiados, gozan de mayor estabilidad en sus puestos de trabajo, y de garantía en sus derechos laborales, frente a la posición de los *outsiders* o temporales, que se caracterizan por su precariedad.

A pesar de que la limitación de la contratación temporal y la promoción de la indefinida, fue uno de los objetivos de la reforma laboral aprobada por el R.D.L 3/2012, la contratación laboral temporal en nuestro país es masiva y abusiva. Los datos manejados en el presente trabajo demuestran que España está a la cabeza de Europa en la tasa de temporalidad, utilizando unos contratos que pocas veces aducen la causa real de la temporalidad, lo que prueba no sólo el elevado número de contrataciones temporales celebrados en los últimos 30 años, sino la intensa rotación en la plantilla de nuestras empresas, la tendencia a la sucesión de los contratos temporales en sustitución de los indefinidos y el aumento del fraude de ley.

CUARTA: La contratación laboral temporal es una institución que se presta especialmente al uso fraudulento por parte del empleador, no en vano, le permite contratar con mayor rapidez, al mismo tiempo que le supone un menor contenido obligatorio y ciertos beneficios –reducción y bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, ausencia de costes de despido–.

Cuando el empresario acude a la contratación temporal donde la causa objetiva legalmente exigida no se da realmente: por ejemplo, si la actividad no tiene autonomía ni sustantividad dentro de la empresa, ni un carácter extraordinario, esporádico, ni temporal, se desnaturaliza las figuras contractuales previstas en el artículo 15.1 ET, contrariando al principio de causalidad imperante en la contratación temporal.

En estos supuestos, estamos ante un auténtico fraude de ley conforme a los artículos 6.4 CC y 15.3 ET, pues al amparo formal de una norma en vigor (contratación temporal al amparo del artículo 15.1 ET), se persigue y consigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico laboral o contrario a él (estabilidad en el empleo), y no impedirá la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir (contratación indefinida *ex* artículo 15 ET).

Por ello, es fácil explicarse que el artículo 15.3 ET regule expresamente el fraude de ley en este modelo contractual, de modo, que si la contratación temporal no se ajusta a los supuestos previstos y se probase su existencia, la consecuencia jurídica es la conversión del contrato temporal en indefinido.

Sin embargo, esta sanción, junto a la que declara como indefinida la relación laboral en los supuestos en que la sucesión de los contratos temporales supera los topes legales establecidos en el artículo 15.5 ET, no está frenando el recurso generalizado a la contratación temporal.

QUINTA: El desempleo, la inestabilidad y la precariedad laboral condicionan y acarrear graves e innumerables consecuencias negativas, no sólo a los trabajadores en cuanto a la percepción de salarios más reducidos, su inseguridad laboral, los bajos niveles de protección social, el alto riesgo de siniestralidad laboral, dificultades para la afiliación sindical y el derecho a la negociación colectiva – efectos que recaen principalmente sobre el colectivo de

jóvenes, mujeres e inmigrantes—, sino también al conjunto de la sociedad y la economía, aumentando el gasto de las prestaciones y subsidios por desempleo, las prestaciones de asistencia sanitaria por el alto índice de siniestralidad laboral, produciendo el retraso de la emancipación de los jóvenes, la restricción del consumo, el retraso de la fertilidad y el freno a la adquisición de la vivienda.

Ante este panorama debemos fijar políticas de empleo que incentiven la contratación indefinida e incrementen el coste de los temporales, pues, uno de los motivos de la exacerbada dualidad laboral obedece a la diferencia en los costes del despido. Las empresas acuden a la contratación temporal para todo tipo de trabajo aunque sea ilegal, poniendo fin al contrato independientemente de la causa que lo originó, el fraude no sólo se comete en la forma de contratación, sino en su rescisión arbitraria.

Frente a este abuso y fraude tan extendido y generalizado tenemos que pensar que no se dispone de los instrumentos legales necesarios para impedirlo y que existe permisividad respecto a las prácticas laborales fraudulentas. Debemos exigir una mayor implicación de los poderes públicos, las instituciones y los agentes sociales, a pesar de contar con las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y las denuncias de los ciudadanos a través del buzón de la lucha contra el fraude laboral, ha descendido el poder de los sindicatos en la negociación colectiva y en la defensa de sus afiliados, y los trabajadores ante esta fuerte inseguridad y el sufrimiento de sus irregularidades no se atreven a denunciar por miedo a las represalias.

El fraude laboral en la contratación laboral de carácter temporal sigue siendo un mal endémico del mercado de trabajo español, que se esconde bajo la recurrente justificación de la crisis económica.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ALCÁNTARA Y COLÓN, J. M., «La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada», *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2016.

ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., *Estatuto de los trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, Civitas, 4ª ed., Madrid, 1995.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª E., *Derecho del Trabajo*, 15ª edición, Civitas, Madrid, 1997.

ARRUE MENDIZÁBAL, M., «La forma del contrato», *RTSS*, núm. 17, 1995.

BAZ TEJEDOR, J. A., «El contrato de interinidad por vacante en la Administración Pública: un refuerzo a la proscripción de arbitrariedad», *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2016.

CASAS BAAMONDE, M. E y VALDÉS DAL-RE, F., «Diversidad y Precariedad de la contratación temporal en España», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1989.

DE CASTRO Y BRAVO, F., *Derecho Civil de España*, edición facsimilar, Civitas, Madrid, 1984.

DE LA VILLA DE LA SERNA, L. E., PÉREZ DEL RIEGO, R., «Licitud de la modalidad de contratación eventual con el objeto de sustituir a trabajadores ausentes por vacaciones», *La Ley Digital* 3079/2013.

DE LA VILLA GIL, «El Concepto de Trabajador», *REDT*, núm. 100, 2000.

GALLARDO MOYA, R., «Prólogo», en la obra de PÉREZ REY, J., «La transformación de la contratación temporal en indefinida», Lex Nova, Valladolid, 2004.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., (Dir), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013.

LACRUZ BERDEJO, J. L., SANCHO REBULLIDA, F., LUNA SERRANO, A., DELGADO ECHEVERRÍA, J., RIVERO HERNÁNDEZ, F., RAMS ALBESA, J., *Elementos de Derecho Civil. I Parte General*, 5ª ed., DYKINSON, Madrid, 2012.

LAHERA FORTEZA, J., «La reforma de la contratación laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 21/22, 2010.

MARIN CORREA, J. M., «La Contratación Temporal», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 24ª ed., Tecnos, Madrid, 2015.

MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Ampliación y reducción por convenio colectivo en las modalidades y términos de los contratos temporales de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 6, 1998.

MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M. N., *Manual de Derecho de Trabajo*, Comares, 12ª ed., Granada, 2014.

MONTOYA MELGAR, A. *et al*, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 2ª ed., Pamplona, 1997.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 36ª ed., Tecnos, Madrid, 2015.

MONTOYA MELGAR, A., «La estabilidad en el empleo y su garantía jurisdiccional y administrativa», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, 2005.

PÉREZ REY, J., «La transformación de la contratación temporal en indefinida», Lex Nova, Valladolid, 2004.

VALDES ALONSO, A., «Sucesión de contratos temporales realizados en fraude de ley y determinación del período computable a efectos de la fijación de la indemnización por despido improcedente. Sobre el supuesto carácter presuntivo del artículo 15.3 ET (Comentario a la STS de 16 de abril de 1999)», *Relaciones Laborales*, núm. 13, 1999.

VALVERDE ASENSIO, A. J., «La limitación a la sucesión de contratos temporales. Un análisis del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (I)», *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2008.

SENTENCIAS CITADAS

Sentencias del Tribunal Constitucional

STC 75/1984, Sala 2ª, de 27 de junio de 1984, recurso de amparo núm.765/1983

STC 37/1987, de 26 de marzo de 1987, recurso de inconstitucionalidad núm. 685/1984

STC 52/1987, Sala 2ª, de 7 de mayo de 1987, recurso de amparo núm. 72/1986

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala 1ª

STS de 29 de octubre de 1956 (RJ 1956/3421)

STS de 17 de abril de 1997 (ROJ 2675/1997)

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª

STS de 10 de enero de 1968

STS de 18 de abril de 1990 (ROJ 3322/1990)

STS de 11 de octubre de 1991 (ROJ 5303/1991)

STS de 19 de mayo de 1992 (ROJ 3997/1992)

STS de 30 de noviembre de 1992 (ROJ 8777/1992)

STS de 21 de septiembre de 1993 (ROJ 6087/1993)

STS de 23 de mayo de 1994, (ROJ 3972/1994)

STS de 10 de junio de 1994 (ROJ 4504/1994)

STS de 28 de noviembre de 1995, (ROJ 6020/1995)

STS de 22 de diciembre de 1995 (ROJ 7726/1995)

STS de 26 de marzo de 1996 (ROJ 1865/1996)

STS de 2 de julio de 1996 (Roj 4046/1996)

STS de 15 de enero de 1997 (ROJ 99/1997)

STS de 20 de enero de 1997 (ROJ 235/1997)

STS de 20 de enero de 1997 (ROJ 967/1996)

STS de 25 de junio de 1997 (ROJ 4529/97)

STS de 23 de septiembre de 1997 (ROJ 5570/1997)

STS de 7 de mayo de 1998 (ROJ 2916/1998)

STS de 18 de diciembre de 1998 (ROJ 7738/1998)

STS de 4 de febrero de 1999, (ROJ 645/1999)
STS de 23 de marzo de 1999 (ROJ 1996/1999)
STS de 8 de junio de 1999 (ROJ 4030/1999)
STS de 5 de julio de 1999 (ROJ 4799/1999)
STS de 20 de junio de 2000 (ROJ 5027/2000)
STS de 28 de julio de 2000 (ROJ 6339/2000)
STS de 30 de octubre de 2000 (ROJ 7842/2000)
STS de 3 de noviembre de 2000 (ROJ 7993/2000)
STS de 20 de noviembre de 2000 (ROJ 8450/2000)
STS de 18 de septiembre de 2001 (ROJ 6912/2001)
STS de 14 de marzo de 2002 (ROJ 9377/2002)
STS de 21 de marzo de 2002 (ROJ 4554/2002)
STS de 22 de abril de 2002 (ROJ 9235/2002)
STS de 23 de septiembre de 2002 (ROJ 6070/2002)
STS de 6 de mayo de 2003 (ROJ 3087/2003)
STS de 21 de abril de 2004 (ROJ 2595/2004)
STS de 4 de mayo de 2004 (ROJ 3002/2004)
STS de 9 de diciembre de 2004 (ROJ 7973/2004)
STS de 6 de mayo de 2005 (ROJ 3123/2005)
STS de 24 de abril de 2006 (ROJ 3080/2006).
STS de 13 de mayo de 2008 (ROJ 2852/2008)
STS de 26 de mayo de 2008 (ROJ 3743/2008)
STS de 17 de junio de 2008 (ROJ 4470/2008)
STS de 12 de junio de 2012 (ROJ 4643/2012)
STS de 26 de noviembre de 2012 (ROJ 8640/2012)
STS de 10 de julio de 2013 (ROJ 4404/2013)
STS de 19 de febrero de 2014 (ROJ 1404/2014)
STS de 24 de junio de 2014 (ROJ 3081/2014)
STS de 1 de julio de 2014 (ROJ 3413/2014)
STS de 8 de julio de 2014 (ROJ 3514/2014)
STS de 16 de septiembre de 2014 (ROJ 3926/2014)
STS de 30 de septiembre de 2014 (ROJ 4875/2014)
STS de 15 de octubre 2014 (ROJ 4262/2014)
STS de 3 de mayo de 2015 (ROJ 2773/2005)

STS de 8 de marzo de 2016 (ROJ 1252/2016)

Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia

STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 17 octubre 2002 (ROJ 2763/2002)

STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 10 de diciembre de 2007 (ROJ 7183/2007).

STSJ Cantabria, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 4 de febrero de 2010 (ROJ 128/2014).

LEGISLACIÓN CITADA

Ley del Contrato de Trabajo de 1931.

Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Ley 5/1985, de 19 de junio del Régimen Electoral General.

Real Decreto 1378/1985, de 1 de agosto, sobre medidas provisionales para la actuación en situaciones de emergencia en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

Real Decreto 2546/1994, e 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

RECURSOS DE INTERNET

<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0415>, consultada el 25 de abril de 2016.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es, consultada el 25 de abril de 2016.